

# JUSTEL - Législation consolidée

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/06/26/2020041990/justel>

---

Dossier numéro : 2020-06-26/12

## Titre

26 JUIN 2020. - Arrêté royal n° 46 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs

Source : SECURITE SOCIALE.EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Publication : Moniteur belge du 01-07-2020 page : 48792

Entrée en vigueur : 11-07-2020

---

## Table des matières

[CHAPITRE 1er.](#) - Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19

Art. 1-3

[CHAPITRE 2.](#) - Crédit-temps Corona

Art. 4-8

[CHAPITRE 3.](#) - Emplois de fin de carrière

Art. 9-10

[CHAPITRE 4.](#) - Reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté.

Art. 11

[CHAPITRE 5.](#) - Adaptation temporaire, à titre transitoire, du régime de chômage économique pour les entreprises qui ne sont plus dans les conditions pour recourir au chômage temporaire pour des raisons de force majeure résultant de l'épidémie de COVID-19.

Art. 12-14

[CHAPITRE 6.](#) - Dispositions finales

Art. 15-16

---

## Texte

[CHAPITRE 1er.](#) - Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19

Article [1er](#). Dans le titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, il est inséré une sous-section 8/1 comportant les articles 353bis/7/1 à 353bis/7/8, rédigée comme suit :

" Sous-section 8/1. Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19

Art. 353bis/7/1. Cette sous-section est applicable aux employeurs visés à l'article 335, alinéa 3 auxquels s'appliquent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté,

conformément à l'article 4, les alinéas 2 et 3, de l'arrêté royal n° 46 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les employeurs et les travailleurs, dont la période de reconnaissance commence au plus tôt le 1er mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

Art. 353bis/7/2. La notion de " durée du travail " au sens de la présente sous-section s'entend ainsi qu'elle est définie à l'article 348, alinéa 1er.

Pour l'application de la présente sous-section, il est tenu compte de la durée du travail fixée, soit par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit par le règlement de travail.

Le Roi peut fixer les modalités pour le calcul de la durée du travail.

Art. 353bis/7/3. Les employeurs visés à l'article 353bis/7/1 qui procèdent à une adaptation temporaire de la durée du travail dans les conditions fixées par ou en vertu de la présente sous-section bénéficient d'une réduction groupe-cible.

Le Roi fixe les modalités relatives à cette adaptation de la durée du travail.

Art. 353bis/7/4. L'employeur bénéficie à partir du trimestre d'introduction du régime d'adaptation temporaire de la durée du travail dans l'entreprise et jusqu'au trimestre pendant lequel l'adaptation temporaire de la durée du travail se termine, d'une réduction forfaitaire groupe-cible pour chaque trimestre, dont le montant forfaitaire dépend du pourcentage de l'adaptation de la durée du travail, à condition que la durée du travail ait diminué d'un quart ou d'un cinquième.

Le montant forfaitaire de cette réduction groupe-cible est plus élevé lorsque l'adaptation temporaire de la durée du travail est combinée avec l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours dans l'entreprise.

Le montant forfaitaire de cette réduction groupe-cible est octroyé par travailleur concerné.

Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par instauration de la semaine de quatre jours pour l'application de la présente disposition.

Le Roi détermine les conditions et la procédure qui doivent être respectées, ainsi que le dossier et les documents qui doivent être présentés afin de pouvoir obtenir la réduction groupe-cible.

Art. 353bis/7/5. L'adaptation temporaire de la durée du travail et l'instauration de la semaine de quatre jours doivent être fixés soit par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise soit, à défaut de délégation syndicale au sein de l'entreprise, par une modification du règlement de travail, et s'appliquant à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ou à une catégorie spécifique de travailleurs de l'entreprise. Les conventions collectives de travail ou les dispositions du règlement de travail mentionnent explicitement qu'elles sont respectivement conclues dans le cadre de la Sous-section 8/1 - Réduction temporaire de la durée de travail dans le cadre de la pandémie COVID-19 - titre IV, chapitre 7, section 3, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

Le Roi fixe le contenu minimum de cette convention collective de travail et les procédures à suivre. Ces prescriptions sont également d'application dans l'hypothèse où l'adaptation temporaire de la durée du travail et l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours sont prévues par le règlement de travail.

L'adaptation temporaire de la durée du travail et l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours, ne peuvent être introduite que pour une période d'une année au maximum, dont les dates de début et de fin tombent dans la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la date de début de la reconnaissance est antérieure au 1er janvier 2021. La date de début de l'adaptation de la durée du travail et de l'instauration de la semaine de quatre jours, ne peut précéder la date d'entrée en vigueur de la présente sous-section.

Le contenu minimum visé à l'alinéa 2 prévoit au moins la mention claire de la date de début et de fin de l'adaptation temporaire de la durée du travail et, le cas échéant, de l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours, et prévoit une compensation salariale. La convention collective de travail, ou, le cas échéant, le règlement de travail, ne peut contenir de disposition autorisant une reconduction tacite.

La compensation salariale visée à l'alinéa 4 ne peut avoir comme conséquence que le salaire brut du travailleur soit plus élevé que le salaire brut auquel il avait droit avant l'adaptation temporaire de la durée du travail. Il n'est pas tenu compte à cet égard de l'adaptation des salaires à l'indice des prix, ni des augmentations barémiques.

Cette compensation salariale est considérée comme de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont calculées.

Art. 353bis/7/6. Pour les travailleurs occupés à temps plein et concernés par l'adaptation temporaire de la durée du travail telle que prévue par la présente sous-section, l'article 28, § 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique également en cas de dépassement du nombre hebdomadaire d'heures de travail qui résultent de l'horaire de travail prévu dans le règlement de travail.

Art. 353bis/7/7. L'Office national de Sécurité sociale est habilité à récupérer les avantages octroyés en vertu de la présente sous-section, en cas d'infraction de l'employeur aux dispositions relatives à la durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou aux dispositions de la présente sous-section.

Cette récupération est effectuée pour chaque trimestre et pour chaque travailleur sur lequel porte l'infraction.

La récupération ne peut s'effectuer que si l'infraction s'est soldée, soit par une transaction avec l'employeur, soit par une amende administrative, soit par une condamnation par une juridiction pénale.

Art. 353bis/7/8. En cas de congé visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, donné par l'employeur pendant la période d'adaptation temporaire de la durée du travail visée à la présente sous-section, on entend par "rémunération en cours" la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé si la durée du travail n'avait pas été adaptée. "

[Art. 2.](#) Dans le titre III de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, il est inséré un chapitre VIII/1, comportant les articles 28/6/1, 28/6/2, 28/6/3, 28/6/4 et 28/6/5, rédigé comme suit :

" CHAPITRE VIII/1. - Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19.

Art. 28/6/1. Le présent chapitre s'applique aux employeurs visés à l'article 335, alinéa 3 de la loi du 24 décembre 2002 auxquels s'appliquent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence au plus tôt le 1er mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

Art. 28/6/2. Une réduction groupe-cible pour réduction temporaire de la durée du travail est accordée de la manière suivante :

1° un montant G4 à partir du trimestre de l'introduction du régime d'adaptation temporaire de la durée du travail dans l'entreprise et jusqu'au trimestre au cours duquel l'adaptation temporaire de la durée du travail se termine, si la durée du travail a été réduit d'un cinquième ;

2° un montant G5 à partir du trimestre de l'introduction du régime de réduction temporaire de la durée du travail dans l'entreprise et jusqu'au trimestre au cours duquel la réduction temporaire de la durée du travail se termine, si la durée du travail a été réduit d'un quart ;

3° un montant G1 si l'adaptation temporaire de la durée du travail, visée au 1°, est combinée avec l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours ;

4° un montant G6 si l'adaptation temporaire de la durée du travail, visée au 2°, est combinée avec l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours.

Les réductions groupes-cibles sont accordées pour les occupations durant la période de l'adaptation temporaire de la durée du travail.

Les réductions visées à l'alinéa 1er, 3° et 4° sont uniquement applicables pour les travailleurs à temps plein.

Art. 28/6/3. Dans les déclarations à la sécurité sociale relatives aux trimestres au cours desquels les réductions groupes-cibles visées à l'article 353bis/7/4 de la loi du 24 décembre 2002 sont accordées, l'employeur doit renseigner :

1° les travailleurs concernés par le système introduit et par la réduction de cotisations ;

2° la date de l'entrée en vigueur du système ainsi que la date à laquelle il cesse d'être en vigueur ;

3° la durée hebdomadaire du travail des travailleurs à temps plein qui est d'application avant et après l'introduction de l'adaptation de la durée du travail.

Art. 28/6/4. § 1er. La convention collective de travail visée à l'article 353bis/7/5 de la loi du 24 décembre 2002 doit mentionner expressément qu'elle est conclue dans le cadre de la sous-section 8/1. " Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19 " de la section 3, du chapitre 7 du titre IV, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

La convention collective de travail doit clairement mentionner les dates de début et de fin de l'adaptation temporaire de la durée du travail et, le cas échéant, de l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours. La convention collective de travail ne peut pas contenir de disposition par laquelle elle peut être prorogée par tacite reconduction.

La convention collective de travail doit prévoir une réduction temporaire de la durée du travail, de soit un cinquième, soit un quart de la durée du travail qui était d'application avant son entrée en vigueur.

La compensation salariale prévue par l'article 353bis/7/5, alinéa 4, de la loi du 24 décembre 2002 doit s'élever au moins à trois quart du montant de la réduction forfaitaire visée à l'article 28/3 du présent arrêté.

En cas d'instauration de la semaine de quatre jours, la convention collective de travail mentionne clairement le régime de travail hebdomadaire ; dans ce cadre, la notion de " semaine de quatre jours " doit répondre à la définition de l'article 25. La période de l'instauration de la semaine de quatre jours doit se situer durant la période de l'adaptation temporaire de la durée de travail.

Dans le mois qui suit la signature de la convention collective de travail, l'employeur en fait parvenir une copie au chef de service compétent de la Direction générale du Contrôle des Lois Sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 2. Au cas où l'adaptation temporaire de la durée du travail et l'instauration temporaire de la semaine de quatre jours sont introduites par une modification du règlement de travail, les mêmes prescriptions et le même contenu minimum visés au paragraphe 1er, sont d'application.

Art. 28/6/5. Les réductions groupes-cibles visées à l'article 353bis/7/3 de la loi du 24 décembre 2002 sont réputées avoir été définitivement octroyées lorsqu'il a été établi que l'employeur a satisfait à toutes les conditions prévues par ou en vertu de la même loi. Jusqu'à ce moment-là, elles sont accordées seulement de façon provisoire. "

[Art. 3.](#) Le Roi peut abroger, compléter, remplacer et modifier les dispositions insérées par l'article 2.

## [CHAPITRE 2.](#) - Crédit-temps Corona

[Art. 4.](#) Le présent chapitre est d'application aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail auxquels s'appliquent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence au plus tôt le 1er mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

Est considérée comme reconnaissance comme entreprise en restructuration, la reconnaissance octroyée par le

Ministre de l'Emploi sur la base de l'article 18 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, pour l'entreprise en restructuration visée à l'article 15 du même arrêté royal du 3 mai 2007.

Est considérée comme reconnaissance comme entreprise en difficulté, la reconnaissance octroyée par le Ministre de l'Emploi sur la base de l'article 18 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, pour l'entreprise en difficulté visée à l'article 14 du même arrêté royal du 3 mai 2007.

[Art. 5.](#) L'employeur peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein de réduire ses prestations de travail d'un cinquième ou à mi-temps pour une période qui ne peut être inférieure à un mois et qui ne peut dépasser six mois.

En outre, la période de réduction des prestations de travail doit entièrement se situer dans la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, dont la période de reconnaissance commence avant le 1er janvier 2021.

En cas d'accord du travailleur, la convention portant sur la réduction temporaire de ses prestations de travail à temps plein doit être constatée par écrit conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette convention peut être renouvelée sans toutefois pouvoir excéder la période maximale fixée à l'alinéa 1er. Il n'est pas nécessaire que cette période renouvelée suive immédiatement la période précédente.

En ce qui concerne la réduction de ses prestations de travail à mi-temps, est considéré comme travailleur occupé à temps plein, le travailleur occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise.

[Art. 6.](#) La durée du travail réduite, telle que convenue en vertu de l'article 5, doit être respectée en moyenne sur la période fixée dans la convention écrite visée à l'article 5, selon les modalités définies à l'article 26bis, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

[Art. 7.](#) Si l'employeur met fin au contrat de travail, au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant la période de réduction des prestations de travail visée à l'article 5, on entend par "rémunération en cours" la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du congé si, selon le cas, il était resté occupé à plein temps ou n'avait pas réduit ses prestations de travail d'au moins 3/4 d'une occupation à temps plein.

[Art. 8.](#) § 1er. Une allocation est accordée au travailleur occupé à temps plein qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5ème ou à mi-temps conformément à l'article 5.

Pour cette allocation, il est fait application des mesures d'exécution de l'article 103quater de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, qui concernent des régimes similaires de réduction des prestations de travail. Cette allocation est accordée conformément aux articles 4 et 6 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, et conformément aux dispositions des chapitres IV et V de cet arrêté.

La période de réduction des prestations de travail prise dans le cadre du présent chapitre n'est pas prise en considération pour la période maximale de crédit-temps telle que prévue par l'arrêté royal précité du 12 décembre 2001.

Cette allocation a la même qualité que les allocations accordées dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement précitée du 22 janvier 1985.

§ 2. En cas d'octroi d'une indemnité complémentaire par l'employeur, la somme du salaire brut, de l'allocation visée au présent article, du supplément éventuel sur cette allocation sur la base d'un règlement régional et de l'indemnité complémentaire octroyée par l'employeur, ne peut être plus élevée que la rémunération brute à laquelle le travailleur avait droit avant l'introduction de la réduction temporaire des prestations de travail. A cet égard, il n'est pas tenu compte de l'adaptation des rémunérations à l'indice des prix et aux augmentations barémiques.

### [CHAPITRE 3.](#) - Emplois de fin de carrière

[Art. 9.](#) Le droit complémentaire aux allocations d'interruption sans durée maximale en application de l'article 6 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, est aussi octroyé aux travailleurs à temps plein de 55 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième en application de la CCT n° 103, si :

1° la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le Ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficulté en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant que la période de reconnaissance commence au plus tôt le 1er mars 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, et;

2° le travailleur, qui demande des allocations d'interruption et qui, au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, peut justifier de 25 ans de carrière au sens de l'article 10, § 3 de la CCT n° 103, telle que modifiée par la CCT n° 103ter.

[Art. 10.](#) Par dérogation à la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2020, conclue au sein du Conseil

National de Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, la période minimale d'un emploi de fin de carrière est limité à un mois pour le travailleur qui a droit aux allocations d'interruption en application de l'article 9.

#### CHAPITRE 4. - Reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté.

Art. 11. Pour l'application des mesures visées aux chapitres 1er, 2 et 3, le Ministre de l'Emploi peut en application de l'article 18 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, octroyer une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté sans devoir remplir la condition visée à l'article 17, § 2, 2° de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007.

CHAPITRE 5. - Adaptation temporaire, à titre transitoire, du régime de chômage économique pour les entreprises qui ne sont plus dans les conditions pour recourir au chômage temporaire pour des raisons de force majeure résultant de l'épidémie de COVID-19.

Art. 12. Le présent chapitre s'applique à l'employeur qui n'est plus dans les conditions pour invoquer la suspension de l'exécution du contrat de travail à l'égard de ses travailleurs pour cause de force majeure temporaire liée à l'apparition du coronavirus COVID-19.

Art. 13. L'employeur visé à l'article 12 peut suspendre l'exécution du contrat de travail de ses ouvriers ou instaurer un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par dérogation à l'article 51, § 2, premier alinéa, de la même loi, l'exécution du contrat peut être suspendue totalement pendant huit semaines au maximum en cas de manque de travail résultant de causes économiques. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint cette durée maximale de huit semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Par dérogation à l'article 51, § 3, premier alinéa, de la même loi, le régime de travail à temps réduit peut être introduit pour une durée de dix-huit semaines au maximum.

Art. 14. L'employeur visé à l'article 12 peut suspendre l'exécution du contrat de travail de ses employés ou instaurer un régime de travail à temps réduit conformément au titre III, chapitre II/I de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à condition qu'il puisse démontrer qu'il a connu une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production dans le trimestre précédant la demande de la mise en application d'un des régimes prévus dans ce chapitre, par rapport au même trimestre de 2019 et qu'il offre aux employés concernés deux jours de formation par mois.

Par dérogation à l'article 77/1, § 2, premier alinéa, de la même loi, le régime prévu au titre III, chapitre II/I de la même loi s'applique aux entreprises liées par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise, telles que visées à l'article 77/1, § 2, premier alinéa, 1°, 2°, 3° et 4° de la même loi. Le plan d'entreprise doit démontrer que l'entreprise a connu dans le trimestre précédant une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaires ou de sa production par rapport au même trimestre de 2019. L'employeur doit également s'engager dans le plan d'entreprise à offrir deux jours de formation par mois aux employés auxquels est appliqué le régime de suspension totale de l'exécution de la convention ou le régime d'emploi à temps réduit. L'employeur doit immédiatement transmettre une copie du plan d'entreprise au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Par dérogation à l'article 77/1, § 3, de la même loi, le plan d'entreprise visé à l'article 77/1, § 2, premier alinéa, 2° et 3° de la même loi, ne doit pas être transmis par l'entreprise au Directeur général de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et ne doit pas être présenté à la Commission "Plans d'entreprise" pour approbation.

Par dérogation à l'article 77/1, § 6, de la même loi, un plan d'entreprise, visé à l'article 77/1, § 2, premier alinéa, 2° et 3° de la même loi, ne peut pas déroger au montant du supplément visé à l'article 77/4, § 7, de la même loi.

Par dérogation à l'article 77/2 de la même loi, l'employeur doit seulement être lié par une convention collective de travail ou un plan d'entreprise, tel que visé à l'article 77/1 de la même loi, pour pouvoir faire application des dispositions du titre III, chapitre II/I, section 2 de la même loi.

Par dérogation à l'article 77/7, premier alinéa, de la même loi, le maximum de seize ou vingt-six semaines calendrier par année civile est augmenté de huit semaines calendrier.

#### CHAPITRE 6. - Dispositions finales

Art. 15. Les chapitres 1, 2, 3 et 4 entrent en vigueur le 1er juillet 2020.

Le chapitre 5 entre en vigueur le 1er septembre 2020 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

Art. 16. Le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution du présent arrêté.