# Arrêté royal fixant, pour certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (1)

* Date : 18-09-2008
* Language : French
* Section : Legislation
* Source : Numac 2008013315
* Author : SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1
er, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et § 3, modifiée par les lois du 29 décembre 1990 et 26 juin 1992;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, donné le 12 juin 2008;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, l'article 3, § 1
er;

Vu l'urgence;

Considérant que la situation économique actuelle justifie la prolongation de toute urgence d'un régime de suspension de l'exécution du contrat de travail ou d'instauration d'un régime de travail à temps réduit pour les ouvriers de certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1
er. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'exception des entreprises qui fabriquent des accessoires de mobilier de jardin.

Art. 2. En cas de manque total ou partiel de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue ou un régime de travail à temps réduit peut être instauré moyennant notification au moins trois jours à l'avance.

La notification s'effectue soit par voie d'affichage d'un avis à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise.

Lorsque l'ouvrier est absent le jour de l'affichage, la notification lui est adressée à l'intéressé sous pli recommandé à la poste le même jour.

Art. 3. La notification visée à l'article 2 doit mentionner la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin, ainsi que les dates auxquelles les ouvriers seront mis en chômage.

Art. 4. § 1
er. Dans les entreprises de confection de couvre-chefs, de gants en tissu, de parapluies, de fleurs et plumes, la durée de la suspension complète de l'exécution du contrat de travail ne peut dépasser huit semaines.

§ 2. Dans les autres entreprises de l'industrie de l'habillement et de la confection, la durée de suspension complète du contrat de travail ne peut dépasser quatre semaines.

§ 3. Toutefois, dans les entreprises visées au § 2, la durée de la suspension complète de l'exécution du contrat de travail peut être portée à huit semaines, une fois par année civile.

Dans les conditions fixées à l'alinéa 3, lesdites entreprises peuvent en outre :

- soit suspendre complètement pour une deuxième fois dans la même année civile l'exécution du contrat de travail pendant huit semaines;

- soit porter la durée mentionnée à l'alinéa 1
er à douze semaines, étant entendu que les douze semaines successives peuvent s'étaler sur deux années civiles.

En vue de l'application de l'alinéa 2, les entreprises intéressées doivent préalablement et par lettre recommandée adresser une demande motivée au président de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Cette Commission paritaire ou certains membres délégués par celle-ci en comité restreint statuent sur chaque demande individuelle.

Le président de la Commission paritaire communique la décision à l'entreprise intéressée. Pour autant que cette décision soit favorable, elle est également communiquée au directeur compétent du bureau du chômage.

§ 4. Lorsque la suspension complète de l'exécution du contrat a atteint la durée maximum de respectivement douze, huit ou quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Art. 5. § 1
er. Un régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée de trois mois maximum, s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine sur deux.

§ 2. Par dérogation à l'article § 1
er, un régime de travail à temps réduit qui comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux peut être instauré dans les entreprises de confection de couvre-chefs pour une durée de six mois maximum.

§ 3. Lorsque le régime de travail à temps réduit atteint respectivement les durées maximales de trois et six mois, prévues aux §§ 1
er et 2, l'employeur doit instaurer un régime de travail à temps plein pendant une semaine de travail complète, avant qu'une suspension complète ou qu'un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

§ 4. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux, il peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 5. En cas d'instauration d'un régime de travail à temps réduit visé aux §§ 1
er et 2, ce régime doit compter au moins deux jours de travail sur une période de deux semaines.

Art. 6. Le présent arrêté entre en vigueur le 1
er octobre 2008 et cesse d'être en vigueur le 1
er octobre 2010.

Art. 7. La Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 18 septembre 2008.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des Chances,

Mme J. MILQUET

\_\_\_\_\_\_\_

Note

(1) Références au Moniteur belge :

Loi du 3 juillet 1978, Moniteur belge du 22 août 1978.

Loi du 29 décembre 1990, Moniteur belge du 9 janvier 1991.

Loi du 26 juin 1992, Moniteur belge du 30 juin 1992.

Loi du 30 décembre 2001, Moniteur belge du 31 décembre 2001.