

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

13 mai 2020

PROPOSITION DE LOI

**visant à suspendre les délais de préavis
des congés donnés avant ou durant
la période de suspension temporaire
de l'exécution du contrat de travail
pour cause de force majeure
en raison de la crise du COVID-19**

AMENDEMENTS

*Voir:***Doc 55 1212/ (2019/2020):**

- 001: Proposition de loi de Mmes Kitir et Vanrobaeys.
- 002: Amendements.
- 003: Rapport de la première lecture.
- 004: Articles adoptés en première lecture.

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

13 mei 2020

WETSVOORSTEL

**tot opschorting van de opzeggingstermijn
voor ontslagen gegeven voor of tijdens
de periode van tijdelijke schorsing
van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
omwille van overmacht
ingevolge de COVID-19-crisis**

AMENDEMENTEN

*Zie:***Doc 55 1212/ (2019/2020):**

- 001: Wetsvoorstel van de dames Kitir en Vanrobaeys.
- 002: Amendementen.
- 003: Verslag van de eerste lezing.
- 004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

02147

N° 5 DE MME VAN PEEL

Art. 2/1 (nouveau)

Insérer un article 2/1 rédigé comme suit:

“Art. 2/1. L’application de l’article 37/7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s’appuie sur la présomption réfragable que le chômage temporaire pour force majeure en raison du COVID-19 à compter du 20 mars 2020 constitue un chômage temporaire pour raisons économiques. Ledit article 37/7 ne s’applique pas aux employeurs pouvant démontrer que le chômage temporaire de cette nature remplit toutes les conditions du chômage temporaire pour force majeure.”

JUSTIFICATION

Compte tenu des nombreuses demandes de chômage temporaire, plus aucune distinction n’a été opérée dans le traitement administratif des demandes de chômage temporaire pour force majeure et des demandes de chômage temporaire pour raisons économiques à partir du 20 mars 2020.

L’ONEM explique, comme suit, cette modification réglementaire apportée le 20 mars 2020: “Étant donné les nombreuses demandes de chômage temporaire pour force majeure consécutives à la crise du coronavirus, les procédures pour l’introduction du chômage temporaire ont été grandement simplifiées, et ce tant pour les employeurs que pour les travailleurs. L’intégralité du chômage temporaire imputable au coronavirus peut être considéré comme du chômage temporaire pour force majeure.”

Source: <https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-coronavirus-covid-19-simplification-de-la-procedure>

Cette modification administrative temporaire a pour conséquence qu’il est difficile de distinguer, depuis le 20 mars, le chômage temporaire, le chômage pour force majeure ou le chômage économique. En soi, il ne s’agit pas d’un problème majeur, sauf en ce qui concerne le droit de licenciement, dont les règles prévoient en effet que le chômage économique suspend les licenciements en cours, cette règle ne s’appliquant pas en cas de chômage temporaire pour force majeure.

Nous ajoutons cet article 2/1 interprétatif afin de remédier à cette insécurité juridique. L’employeur qui est en mesure de

Nr. 5 VAN MEVROUW VAN PEEL

Art. 2/1 (nieuw)

Een artikel 2/1 invoegen, luidende:

“Art. 2/1. Voor de toepassing van artikel 37/7 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 geldt het weerlegbaar vermoeden dat tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door COVID-19 vanaf 20 maart 2020 een tijdelijke werkloosheid omwille van economische reden is. De werkgever die het bewijs kan leveren dat dergelijke tijdelijke werkloosheid voldoet aan alle voorwaarden van tijdelijke werkloosheid is niet onderworpen aan het betrokken artikel 37/7.”

VERANTWOORDING

Omwille van het grote aantal aanvragen tot tijdelijke werkloosheid werd vanaf 20 maart 2020 geen onderscheid meer gemaakt in de administratieve behandeling van tijdelijke werkloosheidsaanvragen wegens overmacht en tijdelijke werkloosheidsaanvragen om economische reden.

Ik citeer de RVA in de aanpassing van de regels op 20 maart 2020: “Gezien het grote aantal aanvragen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de coronacrisis, zijn de procedures voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid sterk vereenvoudigd, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers. Alle tijdelijke werkloosheid te wijten aan het coronavirus, kan beschouwd worden als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.”

Bron: <https://www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-ten-gevolge-van-het-uitbreken-van-het-coronavirus-covid-19-vereenvoudiging-van-de-procedure>

Deze tijdelijke administratieve aanpassing heeft ervoor gezorgd dat vanaf 20 maart nog moeilijk kon worden vastgesteld of het nu gaat om tijdelijke werkloosheid, overmacht of economische werkloosheid. Op zich is dat geen groot probleem behalve bij het ontslagrecht. Daar geldt immers wel de regel dat economische werkloosheid een lopend ontslag schorst. Bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is dat niet het geval.

Om deze rechtsonzekerheid weg te werken voegen we dit interpretatief artikel 2/1 toe. De werkgever die kan bewijzen

prouver que le chômage temporaire répond à tous les critères du chômage temporaire pour force majeure entre le 20 mars et la date de publication au *Moniteur belge* n'est pas soumis à la suspension d'un préavis, que celui-ci soit nouveau ou en cours. Si l'employeur n'est pas en mesure de le prouver, il y a une présomption de chômage temporaire pour raisons économiques. La charge de la preuve de la force majeure incombait déjà également à l'employeur avant la crise du coronavirus. Il est dès lors logique de maintenir cette charge de la preuve et de ne pas partir du principe de la présomption de force majeure.

Cette disposition interprétative s'applique également aux licenciements de travailleurs qui ne sont déjà plus en service chez leur employeur avant la date de la publication au *Moniteur belge*. Il va de soi qu'il n'en résultera pas que ces travailleurs devront être réintégrés mais une rectification devra être opérée. Le contrôle de l'application correcte du droit de licenciement et des régimes de chômage temporaire relève déjà actuellement de la compétence des services de contrôle de l'ONEm. Ce type de rectification ne constitue ainsi pas une pratique nouvelle.

Source approche du contrôle de l'ONEm: <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e16>

dat de tijdelijke werkloosheid tussen 20 maart en datum van publicatie in het *Belgisch Staatsblad* aan alle criteria voor TW overmacht voldoet is niet onderworpen aan de schorsing van een lopende of nieuwe opzeg. Indien de werkgever dat niet kan is er een vermoeden van tijdelijke werkloosheid om economische reden. Ook voor de coronacrisis lag de bewijslast van overmacht al bij de werkgever. Het is dus logisch die bewijslast te behouden en niet te vertrekken van het vermoeden van overmacht.

Deze interpretatieve bepaling geldt ook voor ontslagen van werknemers die reeds uit dienst zijn bij hun werkgever voor datum van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*. Uiteraard zullen die werknemers hierdoor niet terug in dienst moeten worden genomen maar wel een rechtzetting gebeuren. De controle op de correcte toepassing van het ontslagrecht en stelsels van tijdelijke werkloosheid behoort vandaag reeds tot de bevoegdheid van de RVA-controlediensten. Dat soort rechtzettingen zijn dus geen nieuwe praktijk.

Bron aanpak RVA-controle: <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e16>

Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 6 DE MME VAN PEEL

Art. 3

Remplacer cet article par ce qui suit:

“La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, excepté l’article 2/1, qui entre en vigueur le 20 mars 2020 et cesse d’être en vigueur le 30 juin 2020.”

JUSTIFICATION

Normalement, les lois ne s’appliquent pas de manière rétroactive, à moins qu’il s’agisse de dispositions interprétatives, comme c’est le cas de l’article 2/1 ajouté. L’ONEM ayant abandonné la distinction administrative entre le chômage économique et le chômage temporaire pour force majeure à partir du 20 mars 2020, il est nécessaire de clarifier ce point. Il est donc souhaitable de prévoir la rétroactivité de l’article 2/1 à partir du 20 mars 2020 afin d’assurer la sécurité juridique des employeurs et des travailleurs.

Nous supposons que l’urgence qui a caractérisé la gestion de la crise à la fin mars 2020 et qui a dicté la suppression de la distinction administrative entre chômage temporaire pour cause de force majeure et chômage temporaire pour raison économique ne devra pas être maintenue au-delà du 30 juin. Cette loi est donc de nature temporaire. Il restera évidemment souhaitable de maintenir une gestion de crise après le 30 juin en adaptant les règles relatives au chômage temporaire, mais pour des raisons de sécurité juridique, nous devons réinstaurer une différence de traitement, sur le plan administratif, entre le chômage temporaire pour force majeure et le chômage temporaire pour raison économique. Cette disposition permet aussi automatiquement d’éviter tout problème lié à une éventuelle suspension d’un préavis en cours.

Nr. 6 VAN MEVROUW VAN PEEL

Art. 3

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 3. Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt, uitgezonderd artikel 2bis dat in werking treedt op 20 maart 2020, en buiten werking treedt op 30 juni 2020.”

VERANTWOORDING

Normaal gelden wetten niet retroactief tenzij het gaat om interpretatieve bepalingen. Het toegevoegd artikel 2/1 is zo’n interpretatieve bepaling. Daar de RVA administratief het onderscheid tussen economische werkloosheid en overmacht vanaf 20 maart 2020 heeft opgegeven is het noodzakelijk om hier klaarheid te scheppen. Terugwerking naar het verleden van artikel 2/1 tot en met 20 maart 2020 is dus wenselijk om rechtszekerheid te bieden aan werkgevers en werknemers.

We gaan ervan uit dat de urgente crisisaanpak van einde maart 2020, zonder administratief onderscheid tussen TW wegens overmacht en TW om economische reden, niet op die manier zal moeten verdergezet worden na 30 juni. Deze wet heeft dus een tijdelijk karakter. Uiteraard zal een verdere crisisbeheer na 30 juni wenselijk blijven met aangepaste regels omtrent tijdelijke werkloosheid maar omwille van rechtszekerheid moeten we terug een verschillende administratieve behandeling tussen TW wegens overmacht en TW om economische reden invoeren. Dan stelt zich automatisch ook geen probleem inzake al dan niet schorsing van een lopende opzeg.

Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 7 DE M. BIHET ET MME GALANT

Art. 2

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 2. Le travailleur comme l’employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution pour cause de force majeure temporaire résultant des mesures prises par le gouvernement pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension visée au premier alinéa, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l’employeur avant ou pendant la suspension visée au premier alinéa, le délai de préavis court également pendant la suspension, mais le travailleur a droit, pendant cette période et à charge de l’employeur, à un complément correspondant à la différence entre l’allocation de chômage temporaire perçue pendant le délai de préavis et la rémunération nette à laquelle le travailleur aurait eu droit en l’absence de chômage temporaire. Ce complément est versé sous la forme d’un paiement unique dès l’échéance soit du délai de préavis, soit de la période de chômage temporaire, selon la première de ces deux périodes qui vient à terme.”

JUSTIFICATION

Les entreprises traversent aujourd’hui une crise historique de sorte que la majorité d’entre elles sont confrontées à des difficultés de liquidités et, à plus long terme, à des problèmes de solvabilité qui entraîneront probablement au cours des prochains mois une augmentation importante du nombre de faillites. Il est disproportionné d’imposer aux entreprises, qui ont agi dans le cadre légal, une modification de loi avec effet rétroactif de plus de deux mois, avec toutes ses conséquences préjudiciables en terme de solvabilité et de trésorerie.

Une étude de l’Economic Risk Management Group (ERMG) montre qu’environ 75 000 entreprises sont déjà en

Nr. 7 VAN DE HEER BIHET EN MEVROUW GALANT

Art. 2

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 2. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens tijdelijke overmacht die het gevolg is van de door de regering getroffen maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

Bij opzegging door de werknemer vóór of tijdens de in het eerste lid bedoelde schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever vóór of tijdens de in het eerste lid bedoelde schorsing, loopt de opzeggingstermijn eveneens tijdens die schorsing; in dat geval heeft de werknemer tijdens die termijn evenwel, ten laste van de werkgever, recht op een toeslag waarvan het bedrag overeenkomt met het verschil tussen de tijdelijke-werkloosheidsuitkering die hij heeft ontvangen tijdens de opzeggingstermijn, en het nettoloon waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken indien hij niet tijdelijk werkloos was geweest. Die toeslag wordt in één keer uitbetaald na afloop van ofwel de opzeggingstermijn, ofwel de periode van tijdelijke werkloosheid, afhankelijk van welke van die twee termijnen het eerst afloopt.”.

VERANTWOORDING

De ondernemingen maken momenteel een historische crisis door, die ertoe leidt dat de meeste ervan worden geconfronteerd met kasproblemen en, op langere termijn, met solventieproblemen. Een en ander zal in de loop van de volgende maanden waarschijnlijk een omvangrijke stijging van het aantal faillissementen tot gevolg hebben. Het staat buiten proportie de bedrijven die binnen de grenzen van de wet zijn gebleven, met terugwerking van ruim twee maanden een wetswijziging met heel nadelige gevolgen qua solventie en kaspositie op te leggen.

Uit een studie van de *Economic Risk Management Group* (ERMG) blijkt dat al 75 000 bedrijven met moeilijkheden

difficulté. 75 % d'entre elles sont de très petites entreprises, 24 % sont des PME et moins de 1 % sont des grandes entreprises. Les entreprises interrogées pointent le risque accru de faillites, en particulier dans certains secteurs où ce risque était déjà élevé.

Les difficultés économiques persisteront longtemps dans la plupart des activités. Dans de nombreux segments, il ne sera pas possible d'engranger des bénéfices. Les employeurs ne peuvent être confrontés à des incertitudes juridiques ni à des frais de licenciement imprévus. La très grande majorité des entreprises a appliqué la législation correctement et ne savait pas, au moment de l'entrée en vigueur du chômage temporaire COVID-19, que des licenciements étaient inéluctables en raison des conséquences considérables du coronavirus. Elles ont appliqué correctement les règles légales et n'ont pas fait un usage abusif de la législation. Cette stabilité de la réglementation est cruciale pour pouvoir et oser entreprendre. Le complément introduit à charge des entreprises vise à éviter les abus. Si des constructions sont mises en place pour mettre des travailleurs en chômage temporaire dans le seul but d'économiser des frais de licenciement, les autorités doivent sanctionner ce type d'abus. En revanche, modifier les règles pour tous, avec effet rétroactif, revient à adopter une mesure disproportionnée à l'égard de la majorité des entreprises qui ne commettent aucun abus.

Mathieu BIHET (MR)
Isabelle GALANT (MR)

kampen. 75 % daarvan zijn heel kleine bedrijven, 24 % zijn kmo's en minder dan 1 % zijn grote ondernemingen. De ondervraagde ondernemingen wijzen op het toegenomen risico op faillissementen, in het bijzonder in de sectoren waar dat risico al hoog was.

In heel wat sectoren zal de hachelijke economische situatie nog een hele poos aanhouden. In talrijke deelsectoren zal het niet mogelijk zijn winst te boeken. De werkgevers mogen niet te maken krijgen met rechtsonzekerheid of met onvoorziene ontslagkosten. De overgrote meerderheid van de bedrijven heeft de wetgeving correct toegepast en wist op het moment dat de tijdelijke werkloosheid wegens de Covid-19-crisis in werking trad, niet dat wegens de aanzienlijke gevolgen van het coronavirus ontslagen onvermijdelijk zouden zijn. Zij hebben de wettelijke regels correct toegepast en hebben de wetgeving niet misbruikt. Die stabiliteit van de reglementering is van vitaal belang om te kunnen en durven ondernemen. De beoogde toeslag ten laste van de bedrijven strekt ertoe de misbruiken te voorkomen. Indien constructies worden opgezet om werknemers tijdelijk werkloos te maken met als enig doel ontslagkosten uit te sparen, moet de overheid dergelijke misbruiken bestraffen. Met terugwerkende kracht de regels voor iedereen wijzigen is echter een disproportionele maatregel ten aanzien van de meerderheid van de bedrijven, die geen enkel misbruik begaan.

N° 8 DE M. BIHET ET MME GALANT

Art. 3

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 3. La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge et ne produit ses effets que pour les délais de préavis notifiés à compter de ce jour.”

JUSTIFICATION

Pour garantir une sécurité juridique et une réglementation prévisible, il faut à tout prix respecter le principe général de non-rétroactivité de la loi inscrit à l'article 1er de notre Code civil. Vu la procédure d'urgence, l'avis du Conseil d'État n'a pas été sollicité. Or déroger au principe de non-rétroactivité sans le concours et l'avis motivé du Conseil d'État contrevient aux bases fondamentales de notre mécanisme législatif. Par ailleurs, les entreprises se heurtent en ce moment à une crise historique qui entraîne déjà de nombreuses difficultés de trésorerie et qui risque de causer un nombre élevé de faillites dans les mois à venir. Il serait disproportionné de leur imposer, en cours de route, une modification du cadre légal avec effet rétroactif qui remonte à plus de deux mois auparavant.

Comme l'ont rappelé les partenaires sociaux dans leur avis du CCE n° 2020-0100 du 22/01/2020, page 3: *“Principes à respecter par une bonne réglementation: Pertinente dans la durée et actuelle, mais aussi suffisamment stable et non rétroactive: La réglementation doit rester pertinente et à jour, mais il est également important qu'elle ne change pas à tout bout de champ. En effet, des investissements ne seront réalisés que si le cadre réglementaire fournit des garanties suffisantes pour les rendements futurs; les entrepreneurs doivent donc être certains que le cadre réglementaire est suffisamment stable. En tout état de cause, toute modification réglementaire éventuelle doit être annoncée suffisamment à l'avance et ne doit pas être appliquée rétroactivement.”*

Mathieu BIHET (MR)
Isabelle GALANT (MR)

Nr. 8 DE HEER BIHET EN MEVROUW GALANT

Art. 3

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 3. Deze wet treedt in werking op de dag van de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad en heeft slechts uitwerking op de opzeggingstermijnen die vanaf die dag ter kennis worden gebracht.”

VERANTWOORDING

Om rechtszekerheid en voorzienbare wetgeving te garanderen, moet ten allen prijze het algemene niet-retroactiviteitsbeginsel, zoals vastgelegd in artikel 1 van het Burgerlijk wetboek, worden nageleefd. Gelet op de spoedprocedure is het advies van de Raad van State niet ingewonnen. Welnu, afwijken van dat niet-retroactiviteitsbeginsel zonder de medewerking en het gemotiveerde advies van de Raad van State te vragen, druist in tegen de basisprincipes van ons wetgevend apparaat. Bovendien krijgen de ondernemingen momenteel te maken met een ongeziene crisis die hen al voor allerhande thesaurie-moeilijkheden plaatst en waarbij het risico bestaat dat in de komende maanden het aantal faillissementen zal toenemen. Het zou onevenredig zijn om ze in tussentijd een wijziging van het wettelijk kader op te leggen met een retroactiviteit van meer dan twee maanden.

Dat geven de sociale partners ook aan in CRB-advies nr. 2020-0100 van 22/01/2020, pagina 3: *“Principes die moeten worden gerespecteerd voor een goede regelgeving: Blijvend relevant en actueel, maar tegelijk ook voldoende stabiel en niet retroactief: Regelgeving moet relevant en actueel blijven, maar het is tevens belangrijk dat ze niet om de haverklap verandert. Investerings zullen immers pas worden uitgevoerd als het regelgevend kader voldoende garanties biedt voor opbrengsten in de toekomst; ondernemers moeten er dan ook op kunnen vertrouwen dat het regelgevend kader voldoende stabiel is. Sowieso moeten eventuele veranderingen in regelgeving lang genoeg op voorhand worden aangekondigd en mogen ze niet retroactief worden toegepast.”*

N° 9 DE MME DE JONGE

Art. 3

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 3. La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.”

JUSTIFICATION

Du fait de la rétroactivité au 1^{er} mars 2020 prévue à l'article 3, les délais de préavis toujours en cours le jour de la publication de la loi sont suspendus avec effet rétroactif au 1^{er} mars.

Il ressort d'une étude de l'ERMG que quelques 75 000 entreprises sont actuellement en difficulté. Le risque de faillite est sensiblement accru: 9 % des entreprises belges estiment qu'une faillite est probable voire très probable au cours des mois à venir. Dans le secteur des “Arts, spectacles et activités récréatives”, ce taux atteint même 30 % et dans l'horeca, 23 %.

Jusqu'à présent, la flexibilité du chômage temporaire a évité de nombreux licenciements. En dépit de ce système, certaines entreprises sont malheureusement contraintes de procéder à des licenciements. Il s'agira dès lors de faire preuve de circonspection en utilisant des mots tels qu’"abus". Nous supposons toujours que les employeurs ne prennent pas une telle décision avec plaisir et qu'ils ne sont pas de mauvaise foi.

Dans les régimes ordinaires de chômage temporaire, les délais de préavis en cas de licenciement ne sont pas suspendus en cas de force majeure, mais ils le sont dans le cas du chômage économique. La crise du covid-19 peut en fait être considérée comme une situation de force majeure qui a rapidement évolué vers une situation de crise économique. Dans ces conditions, il est équitable et juste de suspendre les délais de préavis encore en cours à partir d'une certaine date.

En revanche, si les délais de préavis sont suspendus avec effet rétroactif, de nombreuses entreprises se trouveront soudainement confrontées à des coûts supplémentaires imprévus, si bien que les problèmes financiers en premier lieu à l'origine des licenciements s'aggraveront, ce qui accroît

Nr. 9 VAN MEVROUW DE JONGE

Art. 3

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 3. Deze wet treedt in werking op de dag waarop ze in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.”

VERANTWOORDING

De retroactiviteit tot 1 maart 2020 bedoeld in artikel 3 heeft als gevolg dat de opzeggingstermijnen die nog lopen op de datum van publicatie van de wet, retroactief worden teruggedraaid tot de datum van 1 maart.

Uit een studie van de ERMG blijkt dat er momenteel ongeveer 75 000 ondernemingen in moeilijkheden zitten. Er is een sterk verhoogd faillissementsrisico: 9 procent van de Belgische ondernemingen acht een faillissement de komende maanden waarschijnlijk of zeer waarschijnlijk. In de sector “kunst, amusement en recreatie” gaat het zelfs om 30 %, in de horeca om 23 %.

De soepele tijdelijke werkloosheid heeft heel wat ontslagen vermeden tot nu toe. Maar ondanks dit systeem zijn er helaas ook ondernemingen die niet anders kunnen dan mensen te ontslaan. We dan ook goed opletten als we in deze woorden als “misbruik” hanteren. Wij gaan er nog altijd van uit dat werkgevers niet met plezier een dergelijke beslissing nemen, en evenmin dat ze ter slechter trouw zijn.

In de reguliere systemen van tijdelijke werkloosheid worden de opzeggingstermijnen bij ontslag niet geschorst bij overmacht maar worden ze wel geschorst als het gaat om economische werkloosheid. De covid-19-crisis kunnen we in feite beschouwen als een situatie van overmacht die vervolgens vrij snel is geëvolueerd naar een economische crisissituatie. Het is daarom billijk en rechtvaardig om vanaf een bepaalde datum de nog lopende opzeggingstermijnen op te schorten.

Als de opzeggingstermijnen daarentegen retroactief worden teruggedraaid, dan worden heel wat ondernemingen plotsklaps met extra onvoorziene kosten opgezadeld, waardoor de financiële problemen die in de eerste plaats tot de ontslagen hebben geleid, nóg groter worden, wat de

le risque de licenciements supplémentaires ou de faillite. La rétroactivité n'est pas opportune pour d'autres raisons encore:

- Ce n'est pas la faute des entreprises si en assouplissant les règles du chômage temporaire, le gouvernement n'a pas adapté les règles relatives aux délais de préavis en cas de licenciement. Nous ne pouvons sanctionner les employeurs pour l'application correcte des règles.

- Les entreprises traversent une période très difficile. C'est particulièrement aujourd'hui qu'il est indispensable de disposer d'un cadre juridique.

- Il est en fait inadmissible de prévoir une rétroactivité sans recueillir l'avis du Conseil d'État à ce sujet.

- La rétroactivité peut poser problème au regard du principe d'égalité. La personne A est licenciée le 15 mars avec un délai de préavis de 6 semaines. Son délai de préavis expire avant la publication de la nouvelle loi; cela n'a donc aucune incidence pour elle. La personne B est licenciée le 10 avril et son délai de préavis s'élève aussi à 6 semaines. Son délai de préavis court encore le jour de la publication et est suspendu avec effet rétroactif. En d'autres termes, des personnes se trouvant dans une situation similaire ne bénéficient pas d'un même traitement.

kans op bijkomende ontslagen of een faillissement weer verhoogt. Andere redenen waarom retroactiviteit in deze niet aangewezen is:

- Het is niet de schuld van de ondernemingen dat de regering bij de versoepeling van de tijdelijke werkloosheid de regels inzake de opzegtermijnen bij ontslag niet heeft aangepast. We kunnen de werkgevers niet straffen voor het feit dat zij de regels correct hebben toegepast.

- Ondernemingen gaan door heel zware tijden. Zeker nu is een stabiel rechtskader onontbeerlijk.

- Retroactiviteit hanteren zonder daaromtrent een advies te vragen aan de Raad van State is in feite "not done".

- Retroactiviteit kan een probleem opleveren met het gelijkheidsbeginsel. Persoon A is ontslaan op 15 maart met een opzegtermijn van 6 weken. Zijn opzegperiode is afgelopen vóór de publicatie van de nieuwe wet, er zijn dus voor hem geen gevolgen. Persoon B is ontslaan op 10 april, eveneens met een opzegtermijn van 6 weken. Zijn opzegperiode loopt nog op de dag van publicatie, en wordt door de nieuwe wet retroactief teruggedraaid en gepauzeerd. Met andere woorden: personen die in een gelijkaardige situatie zitten, worden niet gelijk behandeld.

Tania DE JONGE (Open Vld)

N° 10 DE MME DE JONGE

Art. 2

Apporter les modifications suivantes:**1° remplacer l'alinéa 3 par ce qui suit:**

“En cas de congé donné par l'employeur avant le 1er février 2020, le délai de préavis court pendant la suspension visée à l'alinéa 1^{er}”.

2° compléter l'article par l'alinéa suivant:

“En cas de congé donné par l'employeur le 1^{er} février 2020 au plus tôt et avant ou pendant la suspension visée à l'alinéa 1^{er}, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.”

JUSTIFICATION

Dans sa forme actuelle, les licenciements signifiés “*in tempore non suspecto*” sont également visés par la proposition de loi. Cela signifie que les délais de préavis résultant de licenciements signifiés avant la crise du COVID-19 seront suspendus par la proposition de loi.

Dans ces cas, l'employeur ne peut logiquement pas avoir fait un usage abusif de l'assouplissement du chômage temporaire à la suite de la crise du COVID-19, vu qu'il s'agit de licenciements qui ont été signifiés avant cet assouplissement. C'est pourquoi il s'indique d'appliquer uniquement la nouvelle règle lorsque le licenciement a été signifié le 1^{er} février 2020 au plus tôt, vu qu'il s'agit de la date d'entrée en vigueur du chômage temporaire assoupli.

Nr. 10 VAN MEVROUW DE JONGE

Art. 2

De volgende wijzigingen aanbrengen:**1° het derde lid vervangen als volgt:**

“Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór 1 februari 2020, loopt de opzeggingstermijn tijdens de in het eerste lid bedoelde schorsing”;

2° het artikel aanvullen met het volgende lid:

“Bij opzegging door de werkgever gegeven ten vroegste op 1 februari 2020 en vóór of tijdens de in het eerste lid bedoelde schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.”

VERANTWOORDING

In zijn huidige vorm worden ook ontslagen gegeven “*in tempore non suspecto*” gevisieerd door het wetsvoorstel. Dat wil zeggen dat ook opzegtermijnen die het gevolg zijn van ontslagen die zijn gevallen vóór de covid-19-crisis, door het wetsvoorstel zullen worden opgeschort.

In deze gevallen kan er logischerwijze geen misbruik zijn van de versoepeling van de tijdelijke werkloosheid ingevolge covid-19, aangezien het gaat om ontslagen die zijn gegeven vóór die versoepeling. Om die reden is het aangewezen de nieuwe regel enkel toe te passen wanneer het ontslag is gegeven ten vroegste op 1 februari 2020, aangezien dit de ingangsdatum is van de soepele tijdelijke werkloosheid.

Tania DE JONGE (Open Vld)

N° 11 DE MMES KITIR, VANROBAEYS ET LANJRI

Art. 2

Compléter cet article par un alinéa rédigé comme suit:

“Par dérogation à l’alinéa précédent, le délai de préavis continue à courir s’il était déjà entamé avant le 1er mars 2020. Le cas échéant, l’employeur paie, pour la période durant laquelle le délai de préavis coïncide avec une période de suspension, un complément à l’allocation correspondant à la différence entre l’allocation de chômage temporaire et le salaire net auquel le travailleur aurait eu droit si l’exécution de son contrat de travail n’avait pas été suspendue. Ce complément est alloué soit sous la forme d’un paiement unique à l’expiration du délai de préavis, soit sous la forme de paiements échelonnés, versés à titre de compléments lors du paiement des allocations de chômage.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement prévoit que, pour les licenciements dont le délai de préavis était déjà entamé avant la suspension causée par le chômage temporaire pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19, la période de préavis continue à courir durant la période de suspension.

Le cas échéant, l’employeur paiera la différence entre le salaire net normal du travailleur et le montant de l’allocation de chômage temporaire, sous la forme d’un complément ajouté à cette allocation de chômage.

Ce complément pourra être payé en une fois lors de l’expiration du délai de préavis ou sous la forme de compléments versés lors du paiement des allocations de chômage.

Nr. 11 VAN DE DAMES KITIR, VANROBAEYS EN LANJRI

Art. 2

Dit artikel aanvullen met het volgende lid:

“In afwijking van het voorgaande lid loopt de opzeggingstermijn door indien deze reeds lopend was voor 1 maart 2020. Desgevallend betaalt de werkgever, voor de periode waarin de opzeggingstermijn samenvalt met een periode van schorsing, een aanvulling op de uitkering die overeenstemt met het verschil tussen de uitkering voor tijdelijke werkloosheid en het nettoloon waarop de werknemer bij afwezigheid van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad. Deze aanvulling wordt toegekend onder de vorm van een eenmalige uitbetaling bij het verstrijken van de opzeggingstermijn, hetzij onder de vorm van betalingen in schijven als aanvullingen betaald op de betalingsmomenten van de werkloosheidsuitkering.”

VERANTWOORDING

Dit amendement bepaalt dat voor ontslagen waarvan de opzeggingstermijn reeds liep voorafgaand aan de schorsing ingevolge tijdelijke werkloosheid COVID-overmacht de opzeggingstermijn doorloopt tijdens die periode van schorsing.

Desgevallend betaalt de werkgever het verschil tussen het normale nettoloon van de werknemer en het bedrag van de uitkering voor tijdelijke werkloosheid aan de werknemer in de vorm van een aanvulling op diens uitkering.

Deze aanvulling kan worden betaald als een éénmalig bedrag op het moment van het verstrijken van de opzeggingstermijn of in de vorm van aanvullingen die worden toegekend op de betalingsmomenten van de uitkeringen.

Le présent amendement se justifie par le fait qu'il s'agit de licenciements qui avaient déjà eu lieu avant que les autorités publiques (sécurité sociale) aient repris les coûts salariaux à leur charge sous la forme d'allocations de chômage temporaire.

Dit amendement vindt zijn verantwoording in het feit dat het ontslagen betreft die reeds gegeven waren voor dat de overheid (sociale zekerheid) de loonkosten heeft overgenomen in de vorm van een uitkering voor tijdelijke werkloosheid.

Meryame KITIR (sp.a)
Anja VAROBAEYS (sp.a)
Nahima LANJRI (CD&V)

N° 12 DE MMES KITIR, VANROBAEYS ET THÉMONT

Art. 3

Remplacer les mots “est encore en cours à cette date” **par les mots** “*était encore en cours le 5 mai 2020*”.

JUSTIFICATION

Des travailleurs nous ont signalé qu’après l’adoption de la proposition de loi en première lecture, certains employeurs avaient converti des congés dont le délai de préavis était en cours en une rupture assortie d’une indemnité de rupture (ce qui leur permet de ne payer qu’un solde, sous la forme de cette indemnité).

Pour prévenir une possible augmentation de ce type d’abus avant la publication de la loi au *Moniteur belge*, le présent amendement propose d’inscrire dans la loi la date de l’adoption en première lecture.

Nr. 12 VAN DE DAMES KITIR, VANROBAEYS, THÉMONT

Art. 3

De woorden “die datum” **vervangen door de woorden** “5 mei 2020”

VERANTWOORDING

Wij ontvangen berichten van werknemers die melden dat na de goedkeuring van het wetsvoorstel in eerste lezing sommige werkgevers een ontslag met een lopende opzeggingstermijn omzetten naar een verbreking met een verbrekingsvergoeding (waardoor enkel nog een saldo dient te worden betaald in de vorm van die vergoeding).

Om een potentiële toename van dergelijk oneigenlijk gebruik te voorkomen in de periode voorafgaand aan de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad*, wordt de datum van goedkeuring in eerste lezing ingeschreven.

Meryame KITIR (sp.a)
Anja VANROBAEYS (sp.a)
Sophie THEMONT (PS)