

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 juin 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

déposés en séance plénière

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.
- 005: et 006: Amendements.
- 007: Rapport de la deuxième lecture.
- 008: Texte adopté en deuxième lecture.
- 009: Amendements déposés en séance plénière.
- 010: Avis du Conseil d'État.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 juni 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

ingediend in plenaire vergadering

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.
- 005 en 006: Amendementen.
- 007: Verslag van de tweede lezing.
- 008: Tekst aangenomen in tweede lezing.
- 009: Amendementen ingediend in plenaire vergadering.
- 010: Advies van de Raad van State.

02490

N° 21 DE M. DE VUYST ET MME MOSCUFO

Art. 3

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 3. La présente loi produit ses effets le 1^{er} mars 2020.”

JUSTIFICATION

Le droit de licenciement belge prévoit une période de préavis et une indemnité de préavis correspondante. Ce sont deux aspects élémentaires des conditions de travail dans notre pays. Quiconque signe un contrat de travail à durée indéterminée sait que c'est de cette façon qu'il peut éventuellement être mis fin à son contrat. La sécurité juridique doit être constamment assurée à cet égard.

Cette règle ne souffre qu'une exception: le régime du chômage temporaire pour cause de force majeure. Celle-ci ne s'applique que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple en cas d'incendie ou de tempête.

Lorsqu'il a prévu le chômage temporaire pour cause de COVID-19, le gouvernement a omis d'empêcher les entreprises de faire coïncider la période de préavis des travailleurs licenciés avec une période de chômage temporaire pour cause de force majeure. Dès lors, l'exception absolue est devenue la règle.

Cette omission du gouvernement a modifié, en pratique, le droit de licenciement, en introduisant un choix qui n'est pas prévu par la loi et qui, en outre, va à l'encontre de l'esprit de la législation en vigueur. Or, il est dans l'intérêt général de sauvegarder les droits sociaux des citoyens et la sécurité juridique y afférente.

On ne peut modifier les fondements du droit de licenciement qu'au travers de procédures démocratiques transparentes, et non en procédant à une standardisation soudaine d'une règle dérogatoire, comme cela a été fait avec effet rétroactif (au 1^{er} mars 2020) au travers de l'arrêté royal “chômage temporaire corona” du 30 mars 2020.

Nr. 21 VAN DE HEER DE VUYST EN MEVROUW MOSCUFO

Art. 3

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 3. Deze wet heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020.”

VERANTWOORDING

Het Belgische ontslagrecht voorziet in een opzeggingsperiode en bijbehorende opzeggingsvergoeding. Beiden zijn elementaire onderdelen van de arbeidsvoorwaarden in ons land. Eenieder die een arbeidsovereenkomst ondertekent van onbepaalde duur, weet dat dit de manier is waarop die overeenkomst eventueel kan worden beëindigd. Daarover dient ten alle tijde rechtszekerheid te bestaan.

Hierop geldt slechts één uitzondering, met name de regeling bij tijdelijke werkloosheid ten gevolge van overmacht. Een situatie die slechts van toepassing is in uitzonderlijke gevallen, zoals brand of stormschade.

Bij het invoeren van tijdelijke werkloosheid omwille van COVID-19 liet de regering het na om het voor bedrijven onmogelijk te maken dat de opzeggingsperiode van ontslagen werknemers gelijk loopt met een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Zo werd de absolute uitzondering de regel.

Door deze nalatigheid wijzigde de regering in de praktijk het ontslagrecht, door een keuze in te voeren die wettelijk niet is bepaald en die bovendien ingaat tegen de geest van de bestaande wetgeving. Het is in het algemeen belang om de sociale rechten van de burgers en de daaraan gekoppelde rechtszekerheid te handhaven.

Wijzigingen aan de fundamente van het ontslagrecht kunnen enkel gebeuren via transparante democratische procedures, niet via de plotselinge standaardisering van een uitzonderingsregel, zoals dit gebeurde met terugwerkende kracht (tot 1 maart 2020) via het koninklijk besluit “tijdelijke werkloosheid corona” van 30 maart 2020.

La suspension, visée dans cette proposition de loi, de la période de préavis doit s'appliquer à toute la période durant laquelle le chômage temporaire pour cause de COVID-19 est d'application.

De in dit wetsvoorstel bedoelde schorsing van de opzeggingsperiode dient van toepassing te zijn op de volledige periode waarin de tijdelijke werkloosheid omwille van COVID-19 van kracht is.

Steven DE VUYST (PVDA-PTB)
Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)

N° 22 DE MME MOSCUFO ET M. DE VUYST

Art. 2

Remplacer l'alinéa 4 de cet article par ce qui suit:

“Si le congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension visée à l'alinéa 1^{er} a été donné avant l'entrée en vigueur de la présente loi, conformément à l'article 3, 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 droit de licenciement belge prévoit une période de préavis et une indemnité de préavis correspondante. Ce sont deux aspects élémentaires des conditions de travail dans notre pays. Quiconque signe un contrat de travail à durée indéterminée sait que c'est de cette façon qu'il peut éventuellement être mis fin à son contrat. La sécurité juridique doit être constamment assurée à cet égard.

Cette règle ne souffre qu'une exception: le régime du chômage temporaire pour cause de force majeure. Celle-ci ne s'applique que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple en cas d'incendie ou de tempête.

Lorsqu'il a prévu le chômage temporaire pour cause de COVID-19, le gouvernement a omis d'empêcher les entreprises de faire coïncider la période de préavis des travailleurs licenciés avec une période de chômage temporaire pour cause de force majeure. Dès lors, l'exception absolue est devenue la règle.

Cette omission du gouvernement a modifié, en pratique, le droit de licenciement, en introduisant un choix qui n'est pas prévu par la loi et qui, en outre, va à l'encontre de l'esprit de

Nr. 22 VAN MEVROUW MOSCUFO EN DE HEER DE VUYST

Art. 2

Het vierde lid van dit artikel vervangen als volgt:

“Indien de opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de in het eerste lid bedoelde schorsing, gebeurde voor het in werking treden van deze wet, zoals beschreven in artikel 3, 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

Het Belgische ontslagrecht voorziet in een opzeggingsperiode en bijbehorende opzeggingsvergoeding. Beiden zijn elementaire onderdelen van de arbeidsvoorwaarden in ons land. Eenieder die een arbeidsovereenkomst ondertekent van onbepaalde duur, weet dat dit de manier is waarop die overeenkomst eventueel kan worden beëindigd. Daarover dient ten alle tijde rechtszekerheid te bestaan.

Hierop geldt slechts één uitzondering, met name de regeling bij tijdelijke werkloosheid ten gevolge van overmacht. Een situatie die slechts van toepassing is in uitzonderlijke gevallen, zoals brand of stormschade.

Bij het invoeren van tijdelijke werkloosheid omwille van COVID-19 liet de regering het na om het voor bedrijven onmogelijk te maken dat de opzeggingsperiode van ontslagen werknemers gelijkloopt met een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Op die manier werd de absolute uitzondering de regel.

Door deze nalatigheid wijzigde de regering in de praktijk het ontslagrecht, door een keuze in te voeren die wettelijk niet is bepaald en die bovendien ingaat tegen de geest van de

la législation en vigueur. Or, il est dans l'intérêt général de sauvegarder les droits sociaux des citoyens et la sécurité juridique y afférente.

On ne peut modifier les fondements du droit de licenciement qu'au travers de procédures démocratiques transparentes, et non en procédant à une standardisation soudaine d'une règle dérogatoire, comme cela a été fait avec effet rétroactif (au 1^{er} mars 2020) au travers de l'arrêté royal "chômage temporaire corona" du 30 mars 2020.

Le complément d'indemnité visé dans cet article porte le revenu du travailleur licencié durant la période de préavis au niveau du salaire net auquel le travailleur aurait eu droit si l'exécution de son contrat de travail n'avait pas été suspendue. Ce complément maintient ainsi, conformément à l'esprit du droit de licenciement normal, au titre de droit acquis, les conditions de travail de tous les travailleurs concernés en matière de rémunération.

Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Steven DE VUYST (PVDA-PTB)

bestaande wetgeving. Het is in het algemeen belang om de sociale rechten van de burgers en de daaraan gekoppelde rechtszekerheid te handhaven.

Wijzigingen aan de fundamenteën van het ontslagrecht kunnen enkel gebeuren via transparante democratische procedures, niet via de plotselinge standaardisering van een uitzonderingsregel, zoals dit gebeurde met terugwerkende kracht (tot 1 maart 2020) via het koninklijk besluit "tijdelijke werkloosheid corona" van 30 maart 2020.

De in dit artikel beschreven "aanvulling op de uitkering" brengt het inkomen van de ontslagen werknemer tijdens de opzeggingsperiode tot op het niveau van het nettoloon waarop de werknemer bij afwezigheid van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad. Aldus handhaaft de aanvulling, in de geest van het reguliere ontslagrecht, als een verworven recht, de arbeidsvoorwaarden van alle betrokken werknemers inzake verloning.