

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 juillet 2022

PROPOSITION DE LOI

**portant dispositions diverses
en matière de chômage temporaire**

TEXTE ADOPTÉ
EN DEUXIÈME LECTURE

PAR LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI ET
DES PENSIONS

Voir:

Doc 55 2798/ (2021/2022):

- 001: Proposition de loi de Mme Thémont, M. Bombled, Mmes Cornet, Muylle, De Jonge et Vanrobaeys et M. Calvo.
002: Rapport de la première lecture.
003: Articles adoptés en première lecture.
004: Rapport de la deuxième lecture.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 juli 2022

WETSVOORSTEL

**houdende diverse bepalingen
inzake tijdelijke werkloosheid**

TEKST AANGENOMEN
IN TWEDE LEZING

DOOR DE COMMISSIE
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK EN
PENSIOENEN

Zie:

Doc 55 2798/ (2021/2022):

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Thémont, de heer Bombled, de dames Cornet, Muylle, De Jonge en Vanrobaeys en de heer Calvo.
002: Verslag van de eerste lezing.
003: Artikelen aangenomen in eerste lezing.
004: Verslag van de tweede lezing.

07607

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

Allocations versées indûment en cas de chômage temporaire

Art. 2

Lorsque l'employeur se fonde sur les articles 26, 49, 50, 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour ne pas fournir de travail à son travailleur alors que, selon le cas, il n'y a pas de force majeure, d'accident technique, d'intempéries ou de manque de travail pour raisons économiques, l'employeur est tenu de payer à son travailleur son salaire normal pour les jours pendant lesquels il n'y a pas de suspension de l'exécution du contrat de travail en raison de l'un des articles précités.

L'employeur peut retenir du salaire net dû au travailleur, le montant net des allocations qu'il doit payer à l'Office national de l'Emploi conformément à l'article 3.

Art. 3

L'Office national de l'Emploi peut récupérer auprès de l'employeur les sommes brutes qu'il a versées indûment à son travailleur dans le cas où son employeur l'a placé dans une situation de chômage temporaire alors qu'il n'existe pas de chômage temporaire au sens des articles 26, 49, 50, 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 4

Ce chapitre produit ses effets à partir du 1^{er} juillet 2022 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022. Le Roi peut modifier la date de fin de vigueur par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

Onrechtmatig betaalde uitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid

Art. 2

Indien de werkgever zich steunt op artikel 26, 49, 50, 51 of 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten om zijn werknemer geen arbeid te verschaffen terwijl er, al naar gelang het geval, geen sprake is van overmacht, technische stoornis, slecht weer of gebrek aan werk wegens economische oorzaken, is de werkgever ertoe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens welke er geen sprake is van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op grond van een van voormelde artikelen.

De werkgever kan het nettobedrag van de uitkeringen die hij moet betalen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig artikel 3 inhouden op het aan de werknemer verschuldigd nettoloan.

Art. 3

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kan de aan de werknemer onrechtmatig betaalde bruto sommen terugvorderen bij zijn werkgever indien de werkgever zijn werknemer in tijdelijke werkloosheid heeft geplaatst terwijl er geen sprake was van tijdelijke werkloosheid in de zin van artikel 26, 49, 50, 51 of 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2022. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de datum van buitenwerkingtreding wijzigen.

CHAPITRE 3

**Adaptation des règles
en matière de chômage temporaire
pour raisons économiques**

Art. 5

Par dérogation à l'article 51, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail peut être suspendue totalement pendant huit semaines ou au maximum pendant douze semaines.

Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée de huit semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant deux semaines complètes de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de douze semaines, l'employeur doit rétablir un régime de travail à temps plein pendant trois semaines complètes de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Art. 6

Par dérogation à l'article 51, § 2, alinéas 2 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant la durée de validité du présent chapitre, le délai minimal pour la notification en cas d'application d'un régime de chômage pour raisons économiques pour les ouvriers est de trois jours.

Art. 7

Par dérogation à l'article 77/1, § 4, alinéa 1^{er}, 1^o et 3^o, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur peut, pendant la durée de validité du présent chapitre, comparer la diminution substantielle de 10 % au moins du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes au cours d'un des quatre trimestres précédant la demande d'introduction du régime de chômage économique avec le même trimestre de 2019.

HOOFDSTUK 3

**Aanpassing van de regeling
inzake tijdelijke werkloosheid
wegens economische oorzaken**

Art. 5

In afwijking van artikel 51, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst acht weken of ten hoogste twaalf weken volledig worden geschorst.

Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de duur van acht weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende twee volledige arbeidsweken de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van twaalf weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende drie volledige arbeidsweken de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Art. 6

In afwijking van artikel 51, § 2, tweede en vierde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedraagt de minimale voorafgaandelijke kennisgevingstermijn in geval van toepassing van een regeling van economische werkloosheid voor werklieden drie dagen.

Art. 7

In afwijking van artikel 77/1, § 4, eerste lid, 1^o en 3^o, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft de werkgever, tijdens de geldingsduur van dit hoofdstuk, de mogelijkheid om de substantiële daling van minimum 10 % van de omzet, de productie of de bestellingen in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling van economische werkloosheid te vergelijken met hetzelfde kwartaal van 2019.

Art. 8

Par dérogation à l'article 77/1, § 4, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les jours de chômage temporaire pour force majeure en raison de la pandémie COVID-19 ou de la guerre en Ukraine sont également pris en compte dans le calcul du pourcentage minimum de 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale.

Art. 9

Par dérogation à l'article 77/4, § 1^{er}, alinéas 2 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant la durée de validité du présent chapitre, le délai minimal pour la notification en cas d'application d'un régime de chômage pour raisons économiques pour les employés est de trois jours.

Art. 10

Pour les entreprises appartenant au secteur à profit social et pour les entreprises créées après le 31 décembre 2019, il peut être dérogé, pendant la durée de validité du présent chapitre, aux critères de la notion d'entreprise en difficulté visée à l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, par arrêté ministériel, pris après avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi ou du Conseil national du travail.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, on entend par secteur à profit social les entreprises relevant de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

Art. 11

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juin 2022 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Art. 8

In afwijking van artikel 77/1, § 4, 2°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten komen de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van de COVID-19-pandemie of de oorlog in Oekraïne eveneens in aanmerking voor de berekening van het minimumpercentage van 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen.

Art. 9

In afwijking van artikel 77/4, § 1, tweede en vierde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedraagt de minimale voorafgaandelijke kennisgevingstermijn van zeven dagen in geval van toepassing van een regeling van economische werkloosheid voor bedienden drie dagen.

Art. 10

Voor de ondernemingen die behoren tot de socialprofitsector en voor de ondernemingen die zijn opgericht na 31 december 2019 kan, tijdens de geldingsduur van dit hoofdstuk, bij ministerieel besluit, genomen na advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of van de Nationale Arbeidsraad, worden afgeweken van de criteria voor het begrip onderneming in moeilijkheden bedoeld in artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder socialprofitsector verstaan, de ondernemingen die onder het toepassingsgebied vallen van artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector.

Art. 11

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juni 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

CHAPITRE 4

**Chômage temporaire pour force majeure
pour les travailleurs dans les cas
où il est impossible pour leur enfant
de fréquenter la crèche, l'école
ou le centre d'accueil
pour personnes handicapées**

Art. 12

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, sans maintien de sa rémunération:

1° lorsqu'un enfant mineur cohabitant avec lui ne peut pas fréquenter sa crèche ou ne peut pas aller à l'école parce que la crèche, la classe ou l'école à laquelle il appartient est fermée en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus COVID-19, ou parce que l'enfant mineur est obligé à suivre des cours à distance ou parce que l'enfant doit être mis en quarantaine ou en isolement pour une autre raison afin de limiter la propagation du coronavirus COVID-19;

2° lorsqu'il a un enfant handicapé à charge, quel que soit l'âge de cet enfant, et que cet enfant ne peut pas se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées, ou ne peut plus bénéficier du service ou traitement intramural ou extramural organisé ou agréé par les Communautés, en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

Le travailleur maintient ce droit durant toute la période couverte par l'attestation ou la recommandation visées à l'alinéa 4.

Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux.

Le travailleur qui fait usage de ce droit doit en informer immédiatement son employeur. Le travailleur doit sans délai fournir à l'employeur un certificat médical confirmant la quarantaine ou l'isolement de l'enfant, une recommandation de mise en quarantaine ou en isolement de l'enfant délivrée par une instance compétente ou une attestation de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées confirmant la fermeture de l'établissement concerné ou de la classe en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Cette attestation mentionne la période durant laquelle la fermeture s'applique.

HOOFDSTUK 4

**Tijdelijke werkloosheid overmacht
voor werknemers in de gevallen waarin
het onmogelijk is voor hun kind
om naar het kinderdagverblijf, de school,
of het centrum voor opvang voor personen
met een handicap te gaan**

Art. 12

De werknemer heeft het recht om, zonder loonbehoud, van het werk afwezig te zijn:

1° wanneer een minderjarig kind dat met hem samenwoont hetzij niet naar zijn kinderdagverblijf kan gaan, hetzij niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, of omdat het minderjarig kind verplicht afstandsonderwijs moet volgen of omdat het kind omwille van een andere reden in quarantaine of in isolatie moet om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken;

2° wanneer hij een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, of de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen niet langer kan genieten, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

De werknemer heeft dit recht gedurende de gehele periode waarop het attest of de aanbeveling voorzien in het vierde lid betrekking heeft.

Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éénzelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend.

De werknemer die gebruik maakt van dit recht dient zijn werkgever daarvan onmiddellijk op de hoogte te brengen. De werknemer dient onverwijld aan de werkgever een medisch certificaat tot bevestiging van quarantaine of isolatie van het kind, een aanbeveling tot quarantaine of isolatie afgegeven door de bevoegde instantie of een attest van het kinderdagverblijf, van de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen te overhandigen, dat de sluiting bevestigt van de betrokken instelling of de klas als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken. In dit attest staat de periode vermeld waarin de sluiting van toepassing is.

Le travailleur a droit au chômage temporaire pour des raisons de force majeure à charge de l'Office national de l'Emploi pendant la période où il fait usage du droit qui lui est accordé par le présent article, pour autant qu'il remplisse toutes les conditions d'admissibilité et d'indemnisation prévues à cet effet dans la réglementation sur le chômage.

Art. 13

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2022 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

De werknemer heeft, voor de periode waarin hij gebruik maakt van het recht dat hem door dit artikel wordt toegekend, ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening recht op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, voor zover hij aan alle toelaatbaarheids- en vergoedbaarheidsvoorwaarden voldoet die daartoe in de werkloosheidsreglementering worden gesteld.

Art. 13

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2022.