

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

13 oktober 2026

WETSVOORSTEL**betreffende de tijdelijke werkloosheid
wegens slecht weer en
acute klimaat- of milieugebeurtenissen**(ingediend door mevrouw Sarah Schlitz c.s.)
_____**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

13 octobre 2026

PROPOSITION DE LOI**relative au chômage temporaire
pour intempéries et événements
climatiques ou environnementaux aigus**(déposée par Mme Sarah Schlitz et consorts)
_____**SAMENVATTING**

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de regeling voor tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer uit te breiden, zodat die is afgestemd op de risico's waarvan de aard en de frequentie zijn veranderd. Het is de bedoeling de bestaande regeling te ontdoen van de hinderpalen die haar goede werking in de weg staan. Tegelijk zouden objectieve drempelwaarden worden ingesteld; worden die overschreden, dan ontstaat een vermoeden van gevaar, waarbij het de werkgever toekomt dit te weerleggen. Daarnaast beoogt het wetsvoorstel de oprichting van een Intersectoraal Fonds voor klimaatadaptatie binnen de RVA dat de solidariteitstoeslag ter compensatie van loonverlies financiert.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à élargir le régime du chômage temporaire pour intempéries afin de l'adapter aux risques qui ont changé de nature et de fréquence. Elle reprend le régime existant et en lève les verrous qui limitent sa portée actuelle, tout en fixant des seuils objectifs dont le dépassement instaure une présomption de danger à renverser par l'employeur. Elle institue un Fonds intersectoriel d'adaptation climatique au sein de l'ONEM, qui finance un complément de solidarité destiné à compenser la perte de salaire.

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

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Op 22 juni 2026 ging België vijf dagen van grote hitte in. Was de wet toen van toepassing geweest, dan had voor elke persoon die rechtstaand werkt in een niet-gekoeld gebouw of in de buitenlucht de arbeidstijd moeten worden aangepast en had zij bijkomende pauzes moeten krijgen. Volgens alle signalen van het terrein is dat niet gebeurd. Velen hebben gewerkt in omstandigheden die gevaarlijk waren voor hun gezondheid, en niemand kan vandaag zeggen hoeveel.

Die vaststelling is het uitgangspunt van dit voorstel. Het creëert geen nieuwe regeling naast wat bestaat. Het neemt een oud, bekend en reeds gebruikt instrument, de tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer, en past het aan risico's aan die van aard en van frequentie zijn veranderd.

1. Wat het recht vandaag bepaalt

Twee regelingen bestaan naast elkaar, en zij beantwoorden niet dezelfde vraag.

De eerste is de Codex over het welzijn op het werk. Die zegt de werkgever wat hij moet doen. Hij legt actiewaarden vast, dat wil zeggen temperatuurdrempels gemeten volgens een index die warmte, vochtigheid en straling combineert, gedifferentieerd naargelang van de fysieke zwaarte van het werk. Boven die drempels moet de werkgever organisatorische en beschermende maatregelen nemen. Het gaat om een preventieregeling.

Hij beantwoordt echter noch de vraag of de werknemer het werk mag stilleggen, noch de vraag wat hij ontvangt als hij dat doet. Die twee vragen behoren tot het arbeidsovereenkomstenrecht en tot de sociale zekerheid.

De tweede regeling is de tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer, bepaald in artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het mechanisme is eenvoudig: wanneer het werk niet kan worden uitgevoerd, wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst, wordt de werknemer niet ontslagen, betaalt zijn werkgever hem niet en keert de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening hem een uitkering uit. De overeenkomst hervat zodra de omstandigheden het toelaten. Het is de regeling die de bouwsector gebruikt bij vorst of hevige regen.

Die regeling negeert de nieuwe omstandigheden niet. Het infoblad dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan slecht weer wijdt, rekent de hittegolf tot de aanvaarde

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le 22 juin 2026, la Belgique est entrée dans cinq jours de forte chaleur. Si la loi avait été appliquée, chaque personne travaillant debout dans un bâtiment non refroidi ou à l'extérieur aurait dû voir son temps de travail adapté et bénéficier de pauses supplémentaires. Selon tous les retours de terrain, cela n'a pas été le cas. Beaucoup ont travaillé dans des conditions dangereuses pour leur santé, et personne n'est aujourd'hui en mesure de dire combien.

Ce constat est le point de départ de la présente proposition. Elle ne crée pas un régime nouveau à côté de ce qui existe. Elle reprend un outil ancien, connu et déjà utilisé, le chômage temporaire pour intempéries, et l'adapte à des risques qui ont changé de nature et de fréquence.

1. Ce que le droit prévoit aujourd'hui

Deux dispositifs coexistent, et ils ne répondent pas à la même question.

Le premier est le Code du bien-être au travail. Il dit à l'employeur ce qu'il doit faire. Il fixe des valeurs d'action, c'est-à-dire des seuils de température mesurés selon un indice qui combine la chaleur, l'humidité et le rayonnement, différenciés selon la lourdeur physique du travail. Au-delà de ces seuils, l'employeur doit prendre des mesures d'organisation et de protection. C'est un dispositif de prévention.

Il ne répond toutefois ni à la question de savoir si le travailleur peut arrêter le travail, ni à celle de savoir ce qu'il perçoit s'il l'arrête. Ces deux questions relèvent du contrat de travail et de la sécurité sociale.

Le second dispositif est le chômage temporaire pour intempéries, prévu à l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Son mécanisme est simple: lorsque le travail ne peut pas être exécuté, l'exécution du contrat est suspendue, le travailleur n'est pas licencié, son employeur ne le paie pas, et l'Office National de l'Emploi lui verse une allocation. Le contrat reprend dès que les conditions le permettent. C'est le régime que la construction utilise en cas de gel ou de fortes pluies.

Ce régime n'ignore pas les conditions nouvelles. La feuille info que l'Office National de l'Emploi consacre aux intempéries range la canicule parmi les conditions

ongunstige weersomstandigheden, naast regen en vorst, en preciseerd dat zeer warm weer “ook uitzonderlijk” de uitvoering van het werk kan verhinderen. Wat veranderd is, is de schaal. Artikel 50 werd ontworpen voor een incidenteel voorval in de arbeidersberoepen, maar moet voortaan een antwoord bieden op gebeurtenissen die zich herhalen en opstapelen – zoals hittegolven, extreme neerslag, pollutiepieken en rookepisodes – en die beroepen en statuten treffen die het nooit heeft beoogd.

2. Drie hinderpalen maken deze regeling ontoereikend

Die drie hinderpalen houden geen verband met de aard van de gebeurtenis. Zij beperken de regeling in alle gevallen, of het nu gaat om vorst, extreme neerslag, overmatige hitte of luchtvervuiling. De klimaatontwrichting creëert ze niet, zij maakt ze onhoudbaar.

De eerste hinderpaal betreft het statuut. De tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer is voorbehouden aan de arbeiders. Buiten beeld blijven dus de bedienden, onder wie het personeel van de woonzorgcentra, de huishulpen, de kassiersters en de leveranciers, de uitzendkrachten die niet als arbeider zijn tewerkgesteld, en de studenten. De blootstelling aan klimatologische en milieuomstandigheden volgt die grens echter niet meer. Zij hangt af van de concrete omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd: handel, logistiek, thuisdiensten, hulp aan personen, horeca, schoonmaak, mobiele activiteiten, slecht geïsoleerde gebouwen.

De tweede hinderpaal betreft de vereiste ernst van de aantasting. Het werk moet onmogelijk zijn geworden, en niet louter gevaarlijk. De administratie zegt het ondubbelzinnig: wanneer het slechte weer het werk enkel bemoeilijkt of het rendement doet dalen, kan geen tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd. Bij een acute klimaat- of milieugebeurtenis stelt het probleem zich echter zelden in termen van materiële onmogelijkheid. Het werk blijft mogelijk, maar het wordt gevaarlijk of kennelijk onredelijk: uitdroging, onwel worden, uitputting, verlies van waakzaamheid en verergering van bestaande aandoeningen bij overmatige hitte, luchtwegaandoeningen bij een pollutiepiek of een rookepisode, verhoogd ongevalsrisico bij hevige wind of bij een doorweekte of beijzelde ondergrond. Tussen het ogenblik waarop werken gevaarlijk wordt en het ogenblik waarop werken onmogelijk wordt, is geen enkele regeling van toepassing.

De derde hinderpaal betreft de duur. De werkloosheidsreglementering verbiedt een werknemer tijdelijk werkloos te stellen voor een deel van een dag. Een acute gebeurtenis maakt het werk echter vaak slechts gedurende bepaalde uren gevaarlijk, bijvoorbeeld in de namiddag bij een hittegolf. Een werkgever die het

atmosferische defavorables admises, aux côtés de la pluie et du gel, et précise que le temps très chaud peut “aussi exceptionnellement” empêcher l’exécution du travail. Ce qui a changé, c’est l’échelle. Conçu pour un aléa ponctuel touchant les métiers ouvriers, l’article 50 doit désormais répondre à des épisodes qui se répètent et se cumulent – vagues de chaleur, pluies extrêmes, pics de pollution, épisodes de fumées – et qui touchent des métiers et des statuts qu’il n’a jamais visés.

2. Trois verrous rendent ce régime insuffisant

Ces trois verrous ne tiennent pas à la nature de l’événement. Ils limitent le régime en toute hypothèse, qu’il s’agisse de gel, de pluies extrêmes, de chaleur excessive ou de pollution de l’air. Le dérèglement climatique ne les crée pas, il les rend intenables.

Le premier verrou tient au statut. Le chômage temporaire pour intempéries est réservé aux ouvriers. Restent donc dehors les employés, dont le personnel des maisons de repos, les aides à domicile, les caissières, les livreurs, les intérimaires qui ne sont pas occupés comme ouvriers, les étudiants. Or l’exposition aux conditions climatiques et environnementales ne suit plus cette frontière. Elle dépend des conditions concrètes dans lesquelles le travail est exécuté: commerce, logistique, services à domicile, aide aux personnes, horeca, nettoyage, activités itinérantes, bâtiments mal isolés.

Le deuxième verrou tient au niveau d’atteinte exigé. Le travail doit être devenu impossible, et non simplement dangereux. L’administration l’énonce sans ambiguïté: lorsque les intempéries se bornent à compliquer le travail ou à faire baisser le rendement, le chômage temporaire ne peut pas être instauré. Face à un épisode climatique ou environnemental aigu, le problème se pose pourtant rarement en termes d’impossibilité matérielle. Le travail reste possible, mais il devient dangereux ou manifestation déraisonnable: déshydratation, malaise, épuisement, perte de vigilance et aggravation de pathologies existantes sous une chaleur excessive, atteintes respiratoires lors d’un pic de pollution ou d’un épisode de fumées, risque accru d’accident par vent violent, sol détrempé ou verglacé. Entre le moment où travailler devient dangereux et celui où travailler devient impossible, aucun dispositif ne s’applique.

Le troisième verrou tient à la durée. La réglementation du chômage interdit de mettre un travailleur en chômage temporaire pour une partie de la journée. Or un épisode aigu ne rend souvent le travail dangereux que pendant certaines heures, par exemple l’après-midi dans le cas d’une vague de chaleur. Un employeur qui

werk vanaf dertien uur zou willen onderbreken, heeft vandaag geen enkele oplossing, tenzij de hele dag stil te leggen of niets te doen.

3. Een vierde beperking: het inkomen

Zelfs wanneer de regeling van toepassing is, kost zij de werknemer veel. De uitkering wegens tijdelijke werkloosheid bedraagt 60 % van het gemiddelde loon, dat zelf begrensd is, en er wordt 26,75 % bedrijfsvoorheffing op ingehouden. Twee toeslagen ten laste van de werkgever verzachten het verlies zonder het weg te nemen: die van artikel 51, § 8, van de wet van 3 juli 1978, door het laatste lid ervan uitdrukkelijk uitgebreid tot de schorsingen op grond van de artikelen 49 en 50, en die van artikel 29 van dezelfde wet, hersteld bij de wet van 5 november 2023 ter compensatie van de daling van 65 naar 60 % op 1 januari 2024.

Sommige categorieën beschikken zelfs niet over dat vangnet. Studenten kunnen niet tijdelijk werkloos worden gesteld zolang zij voltijds onderwijs volgen, en de tewerkstelling in het kader van een flexi-job opent geen recht op uitkeringen. Voor hen is de onderbreking een volledig en onvergoed verlies.

Zolang stoppen een deel van het loon kost, zullen het de meest preciaire werknemers zijn die ondanks het gevaar blijven doorwerken, in de sectoren waar preventie nu al het moeilijkst af te dwingen is. De bescherming tegen die risico's mag niet afhangen van het individuele vermogen om een inkomensverlies op te vangen.

4. De regeling openstellen voor alle werknemers

Het voorstel stelt de tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer open voor alle werknemers, ongeacht hun statuut. Een artikel dat wordt ingevoegd in titel I van de wet van 3 juli 1978, in het hoofdstuk over de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, maakt de regeling van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die deze wet regelt: arbeiders, bedienden, dienstboden, huisarbeiders, studenten en handelsvertegenwoordigers. Bijzondere bepalingen breiden haar uit tot de uitzendkrachten en tot de werknemers die in het kader van een flexi-job zijn tewerkgesteld.

Voor de bedienden volgt die uitbreiding de techniek die al voor de economische werkloosheid werd gekozen. Zij is niet afhankelijk van de erkenning van de onderneming als onderneming in moeilijkheden, noch van het bestaan van een gebrek aan werk wegens economische oorzaken. De om klimaatredenen geschorste dagen worden evenmin aangerekend op de maximumduur van die laatste regeling: een werknemer mag door een

voudrait interrompre le travail à partir de treize heures n'a aujourd'hui aucune solution, sinon arrêter la journée entière ou ne rien faire.

3. Une quatrième limite: le revenu

Même lorsque le régime s'applique, il coûte cher au travailleur. L'allocation de chômage temporaire correspond à 60 % de la rémunération moyenne, elle-même plafonnée, et une retenue de précompte professionnel de 26,75 % s'y applique. Deux suppléments à charge de l'employeur atténuent la perte sans la supprimer: celui de l'article 51, § 8, de la loi du 3 juillet 1978, expressément étendu par son dernier alinéa aux suspensions fondées sur les articles 49 et 50, et celui de l'article 29 de la même loi, rétabli par la loi du 5 novembre 2023 pour compenser le passage de 65 à 60 % au 1^{er} janvier 2024.

Certaines catégories ne disposent même pas de ce filet. Les étudiants ne peuvent pas être mis en chômage temporaire aussi longtemps qu'ils poursuivent des études de plein exercice, et l'occupation dans le cadre d'un flexi-job n'ouvre pas de droit aux allocations. Pour eux, l'interruption est une perte sèche et intégrale.

Tant que s'arrêter coûte une partie du salaire, ce sont les travailleurs les plus précaires qui continueront malgré le danger, dans les secteurs où la prévention est déjà la plus difficile à faire respecter. La protection contre ces risques ne peut pas dépendre de la capacité individuelle à absorber une perte de revenu.

4. Ouvrir le régime à tous les travailleurs

La proposition ouvre le chômage temporaire pour intempéries à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut. Un article inséré au titre I^{er} de la loi du 3 juillet 1978, dans le chapitre consacré à la suspension de l'exécution du contrat, rend le régime applicable à toutes les relations de travail que cette loi régit: ouvriers, employés, travailleurs domestiques, travailleurs à domicile, étudiants, représentants de commerce. Des dispositions particulières l'étendent aux travailleurs intérimaires et aux travailleurs occupés dans le cadre d'un flexi-job.

Pour les employés, cette extension emprunte la technique déjà retenue pour le chômage économique. Elle n'est subordonnée ni à la reconnaissance de l'entreprise comme entreprise en difficulté, ni à l'existence d'un manque de travail résultant de causes économiques. Les journées suspendues pour raison climatique ne s'imputent pas non plus sur les durées maximales de ce dernier régime: un travailleur ne saurait épuiser, à cause

klimaatgebeurtenis niet het quorum opgebruiken dat bestemd is om een vertraging van de activiteit op te vangen.

De meest preciaire statuten verdienen bijzondere aandacht. De uitzendarbeid, de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en de flexi-job gaan gepaard met een bovengemiddelde blootstelling, net daar waar de individuele onderhandelingsmacht het zwakst is. Het voorstel beoogt hen uitdrukkelijk en waakt erover dat de schorsing de overeengekomen duur van een uitzendopdracht niet kan inkorten.

In de openbare sector zijn de contractuele personeelsleden die zijn tewerkgesteld door de Staat, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen die ervan afhangen, de instellingen van openbaar nut en de door de Staat gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen van rechtswege gedekt door de wet van 3 juli 1978. De statutaire personeelsleden vallen daar niet onder: het voorstel opent voor hen rechtstreeks, op federaal niveau, een dienstvrijstelling met behoud van wedde. Voor de andere bestuursniveaus beschikt de federale wetgever over geen enkele bevoegdheidsgrond; de indieners nodigen de deelstaten alsook de voor de lokale besturen en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn bevoegde overheden uit om gelijkwaardige bepalingen aan te nemen, opdat geen enkele werknemer van de openbare sector zonder bescherming zou blijven louter wegens zijn statuut.

5. Het werk kunnen stilleggen wanneer het gevaarlijk wordt

Het voorstel vervangt de voorwaarde van onmogelijkheid door een billijker criterium: de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst voor zover het slechte weer of de klimaatgebeurtenis het werk onmogelijk, gevaarlijk of kennelijk onredelijk maakt. Bij die beoordeling wordt rekening gehouden met de aard van het werk, de vereiste fysieke belasting, de plaats van uitvoering, de blootstelling van de werknemer, de vastgestelde of aangekondigde omstandigheden en de preventiemaatregelen die redelijkerwijs kunnen worden uitgevoerd.

Dat laatste element is essentieel en verdient onderstreping. De schorsing komt als laatste. Het eerste antwoord blijft dat van de Codex over het welzijn op het werk: de uurroosters aanpassen, de pauzes verlengen, beurtrollen organiseren, de blootstelling beperken, beschermen en hydrateren. Het voorstel wijzigt geen van die verplichtingen en creëert er geen nieuwe. Het bepaalt uitdrukkelijk dat de schorsing pas aan de orde is wanneer die maatregelen niet kunnen worden uitgevoerd of niet volstaan om de blootstelling onder het gevaarniveau te

d'un épisode climatique, le quota destiné à absorber un ralentissement d'activité.

Les statuts les plus précaires méritent une attention particulière. Le travail intérimaire, le contrat d'occupation d'étudiant et le flexi-job concentrent une exposition supérieure à la moyenne, là où le pouvoir de négociation individuel est le plus faible. La proposition les vise expressément et veille à ce que la suspension ne puisse pas amputer la durée convenue d'une mission d'intérim.

Dans le secteur public, les agents contractuels occupés par l'État, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'État sont couverts de plein droit par la loi du 3 juillet 1978. Les agents statutaires, eux, échappent à cette loi: la proposition leur ouvre directement, au niveau fédéral, une dispense de service avec maintien du traitement. Pour les autres niveaux de pouvoir, le législateur fédéral ne dispose d'aucun titre de compétence; les auteurs invitent les entités fédérées ainsi que les autorités compétentes pour les pouvoirs locaux et les centres publics d'action sociale à adopter des dispositions équivalentes, afin qu'aucun travailleur du secteur public ne reste sans protection du seul fait de son statut.

5. Permettre l'arrêt quand le travail devient dangereux

La proposition remplace la condition d'impossibilité par un critère plus juste: l'exécution du contrat est suspendue dans la mesure où les intempéries ou l'événement climatique rendent le travail impossible, dangereux ou manifestement déraisonnable. Cette appréciation tient compte de la nature du travail, de la charge physique requise, du lieu d'exécution, de l'exposition du travailleur, des conditions constatées ou annoncées, et des mesures de prévention qui peuvent raisonnablement être mises en œuvre.

Ce dernier élément est essentiel et doit être souligné. La suspension intervient en dernier lieu. La première réponse reste celle du Code du bien-être au travail: adapter les horaires, allonger les pauses, organiser des rotations, limiter l'exposition, protéger, hydrater. La proposition ne modifie aucune de ces obligations et n'en crée aucune nouvelle. Elle précise expressément que la suspension n'intervient que lorsque ces mesures ne peuvent pas être mises en œuvre ou ne suffisent pas à ramener l'exposition en deçà du niveau de danger.

brengen. Op een dak in de volle zon, waar de gevoels-temperatuur vijftien tot twintig graden hoger kan liggen dan de omgevingstemperatuur, stoten zij snel op hun grenzen. In een gekoeld lokaal volstaan zij.

6. Objectieve drempels, en wat zij werkelijk veranderen

De activering van de regeling mag niet afhangen van de loutere beoordeling door de werkgever. Het voorstel belast de Koning er dan ook mee objectieve drempels en criteria vast te stellen. Maar een recht waarvan de uitoefening volledig zou afhangen van een besluit dat op zich laat wachten, zou theoretisch blijven. Daarom maakt het voorstel geen van zijn gevolgen afhankelijk van de voorafgaande vaststelling van een koninklijk besluit en schrijft het rechtstreeks in de wet drie onmiddellijk toepasbare drempels in, elk voor het risico dat hij betreft.

Die drempels zijn de actiewaarden voor warmte en koude die in de Codex over het welzijn op het werk zijn vastgelegd, een waarschuwing van niveau oranje of rood van het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België, en de overschrijding van de informatie- of alarmdrempels inzake luchtkwaliteit. Het koninklijk besluit zal ze kunnen preciseren en aanvullen, nooit beperken.

Wat de actiewaarden betreft, vernieuwt het voorstel niets: het neemt ze ongewijzigd over, via een dynamische verwijzing die hun toekomstige evoluties automatisch zal doorrekenen. Het verbindt er enkel een gevolg aan dat de Codex niet voorziet, namelijk dat boven de drempel de voortzetting van het werk in de bestaande omstandigheden wordt vermoed gevaarlijk te zijn.

Het gaat niet om een automatische en algemene stillegging. Een weerwaarschuwing betreft een grondgebied, niet een werkpost. Het vermoeden geldt dus enkel ten aanzien van de werknemers van wie de werkpost of de functie daadwerkelijk aan het betrokken risico is blootgesteld, en de werkgever kan het op twee manieren weerleggen: door aan te tonen dat de werkpost niet is blootgesteld, of door aan te tonen dat de preventiemaatregelen die hij daadwerkelijk heeft uitgevoerd de blootstelling onder het gevaarniveau brengen. Wat de drempel uiteindelijk wijzigt, is de bewijslast. Vandaag is het aan de werknemer om aan te tonen dat zijn arbeidsomstandigheden gevaarlijk zijn, wat hij in de praktijk vrijwel nooit alleen doet. Voortaan zal dat bewijs rusten op degene die beschikt over de risicoanalyse, de omgevingsmetingen en de functiebeschrijvingen.

Die verschuiving is allesbehalve abstract. De preventiearchitectuur van de Codex steunt op de risicoanalyse van de werkpost, op het bezoek van de preventieadviseur, op de tussenkomst van het comité voor preventie en

Sur un toit exposé au soleil, où la température ressentie peut dépasser de quinze à vingt degrés la température ambiante, elles atteignent vite leur limite. Dans un local climatisé, elles suffisent.

6. Des seuils objectifs, et ce qu'ils changent réellement

Le déclenchement du régime ne peut pas dépendre de la seule appréciation de l'employeur. La proposition charge donc le Roi de fixer des seuils et des critères objectifs. Mais un droit dont l'exercice dépendrait entièrement d'un arrêté qui tarde resterait théorique. C'est pourquoi la proposition ne subordonne aucun de ses effets à l'adoption préalable d'un arrêté royal et inscrit directement dans la loi trois seuils immédiatement applicables, chacun pour le risque qu'il concerne.

Ces seuils sont les valeurs d'action relatives à la chaleur et au froid fixées par le Code du bien-être au travail, un avertissement de niveau orange ou rouge de l'Institut royal météorologique de Belgique, et le dépassement des seuils d'information ou d'alerte relatifs à la qualité de l'air. L'arrêté royal pourra les préciser et les compléter, jamais les réduire.

Sur les valeurs d'action, la proposition n'innove pas: elle les reprend telles quelles, par un renvoi dynamique qui répercutera automatiquement leurs évolutions futures. Elle leur attache seulement une conséquence que le code ne prévoit pas, à savoir qu'au-delà du seuil, la poursuite du travail en l'état est présumée dangereuse.

Il ne s'agit pas d'un arrêt automatique et général. Un avertissement météorologique porte sur un territoire, non sur un poste de travail. La présomption ne joue donc qu'à l'égard des travailleurs dont le poste ou la fonction est effectivement exposé au risque considéré, et l'employeur peut la renverser de deux manières: en établissant que le poste n'est pas exposé, ou en établissant que les mesures de prévention qu'il a effectivement mises en œuvre ramènent l'exposition sous le niveau de danger. Ce que le seuil modifie, en définitive, c'est la charge de la preuve. Aujourd'hui, il revient au travailleur d'établir que ses conditions de travail sont dangereuses, ce qu'il ne fait pratiquement jamais seul. Demain, cette démonstration incombera à celui qui dispose de l'analyse des risques, des relevés d'ambiance et de la description des postes.

Ce déplacement n'a rien d'abstrait. L'architecture de prévention du code repose sur l'analyse des risques du poste, sur la visite du conseiller en prévention, sur l'intervention du comité pour la prévention et la protection au

bescherming op het werk, dat pas vanaf vijftig werknemers bestaat, en op een index die in de onderneming wordt gemeten. Zij veronderstelt dus een stabiele, toegankelijke en collectief georganiseerde arbeidsplaats, en iemand die meet. Geen van die voorwaarden is vervuld voor een huishoudhulp die in het stelsel van de dienstencheques werkt, elke dag van plaats verandert en bij particulieren thuis werkt, waar noch de externe dienst voor preventie noch de inspectie kan binnentreden zonder de toestemming van de bewoner. Hetzelfde geldt in de thuiszorg en de gezinszorg, in een deel van de bezorgsector en in tal van mobiele activiteiten, sectoren met een sterk vrouwelijk overwicht, een zwakke syndicale aanwezigheid en de laagste lonen. Studies tonen bovendien een gemiddeld hogere blootstelling aan hitte in de kleine ondernemingen, en België publiceert, in tegenstelling tot Frankrijk, geen enkel verslag over de doeltreffendheid van zijn wettelijk kader in de ondernemingen. Een waarschuwing van het Koninklijk Meteorologisch Instituut of een overschrijding van de luchtkwaliteitsdrempels wordt daarentegen door de overheid gemeten, bekendgemaakt, gratis ter beschikking gesteld en is voor iedereen dezelfde. Dat is wat ze bruikbaar maakt daar waar de Codex tekortschiet.

Het voorstel bepaalt overigens uitdrukkelijk dat, wanneer het werk buiten de lokalen van de werkgever wordt uitgevoerd, bij een derde of bij een particulier thuis, de vermoedens gelden op basis van de omstandigheden die op de plaats van uitvoering worden vastgesteld of aangekondigd. De alleen werkende werkneemster hoeft zo niets te meten, niets aan te tonen en niets alleen te onderhandelen.

Die wijze van activering is niet ongezien. Sinds 2024 kent Spanje een klimaatverlof van vier dagen per jaar waarvan de activering afhangt van officiële aankondigingen van de overheid, met name van weerwaarschuwingen van niveau oranje of rood, en niet van individuele aanvragen.

7. Het werk per halve dag kunnen stilleggen

De schorsing kan volledig of gedeeltelijk zijn en betrekking hebben op een volledige of op een halve werkdag. Die soepelheid vereist een uitdrukkelijke afwijking van de regel in de werkloosheidsreglementering die een volledige dag oplegt; zonder die afwijking zou de halve dag wel in de arbeidsovereenkomstenwet staan maar niet worden vergoed. De uitkering wordt in dat geval pro rata van de verloren arbeidsuren berekend.

Zij mag zich evenmin tegen de werknemer keren. Wanneer de gebeurtenis zich voordoet nadat het werk al is begonnen, blijft het loon voor de begonnen dag volledig verschuldigd en kan de schorsing de resterende uren

travail, qui n'existe qu'à partir de cinquante travailleurs, et sur un indice mesuré dans l'entreprise. Elle suppose donc un lieu de travail stable, accessible, collectivement organisé, et quelqu'un pour mesurer. Aucune de ces conditions n'est réunie pour une aide-ménagère occupée dans le cadre des titres-services, qui change de lieu chaque jour et travaille au domicile de particuliers où ni le service externe de prévention ni l'inspection ne peuvent pénétrer sans le consentement de l'occupant. Il en va de même dans l'aide et les soins à domicile, dans une partie de la livraison et dans de nombreuses activités itinérantes, secteurs à forte prédominance féminine, faiblement syndiqués et parmi les moins rémunérés. Les études montrent par ailleurs une exposition à la chaleur en moyenne plus forte dans les petites entreprises, et la Belgique ne publie aucun rapport sur l'effectivité de son cadre légal en entreprise, contrairement à la France. Un avertissement de l'Institut royal météorologique ou un dépassement des seuils de qualité de l'air sont au contraire mesurés par les pouvoirs publics, publiés, gratuits et identiques pour tous. C'est ce qui les rend utilisables là où le code n'y parvient pas.

La proposition prévoit d'ailleurs expressément que, lorsque le travail est exécuté en dehors des locaux de l'employeur, chez un tiers ou au domicile d'un particulier, les présomptions s'appliquent sur la base des conditions constatées ou annoncées au lieu d'exécution. La travailleuse isolée n'a ainsi rien à mesurer, rien à démontrer et rien à négocier seule.

Ce mode de déclenchement n'est pas inédit. Depuis 2024, l'Espagne connaît un congé climatique de quatre jours par an dont l'activation dépend d'annonces officielles des autorités publiques, notamment des alertes météorologiques de niveau orange ou rouge, et non de demandes individuelles.

7. Permettre l'arrêt par demi-journée

La suspension peut être totale ou partielle et porter sur une journée entière ou sur une demi-journée. Cette souplesse suppose de déroger expressément à la règle de la réglementation du chômage qui impose la journée complète, sans quoi la demi-journée figurerait dans la loi sur les contrats de travail mais ne serait pas indemnisée; l'allocation est alors calculée au prorata des heures de travail perdues.

Elle ne peut pas non plus se retourner contre le travailleur. Lorsque l'événement survient alors que le travail a déjà commencé, la rémunération de la journée entamée reste intégralement due et la suspension ne peut pas

niet dekken. De activering per halve dag veronderstelt dus een voorafgaande verwittiging, wat aansluit bij de informatieverplichting die elders is bepaald.

8. Het inkomen waarborgen

Het voorstel opent zelf het recht op uitkeringen voor de geschorste dagen en halve dagen, zonder de aanpassing van de werkloosheidsreglementering af te wachten.

Bij de uitkering komt een solidariteitstoeslag, ten laste van een gemutualiseerd fonds. Die stemt overeen met het verschil tussen het referteloon en het totaal van de uitkering en van de wettelijke, conventionele of sectorale toeslagen die voor dezelfde periode verschuldigd zijn, zodat de werknemer een netto-inkomen behoudt dat gelijkwaardig is aan wat hij zou hebben ontvangen indien hij had kunnen werken. Voor wie door de reglementering elk recht op uitkeringen wordt ontzegd, in de eerste plaats de studenten en de flexi-jobwerknemers, dekt de toeslag het volledige referteloon.

De toeslag kan niet worden gecumuleerd met een vergoeding die hetzelfde voorwerp heeft. Verschillende sectoren, in de eerste plaats de bouw, vergoeden de wegens slecht weer verloren uren al ten laste van een fonds voor bestaanszekerheid. De toeslag is dan niet verschuldigd, en hij is beperkt tot het verschil wanneer de sectorale vergoeding lager ligt. De reglementaire bepalingen die eigen zijn aan de bouwsector zullen dienovereenkomstig worden aangepast, zonder dat het bestaande beschermingsniveau mag worden verlaagd.

De werknemer mag geen enkele bijkomende stap hoeven te zetten. De toeslag wordt op hetzelfde tijdstip en volgens dezelfde procedure als de uitkering betaald; wanneer hij geen uitbetalingsinstelling heeft omdat hij geen recht op uitkeringen heeft, betaalt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening hem de toeslag rechtstreeks uit.

9. Een gemutualiseerde financiering

Acute klimaatgebeurtenissen zijn niet de verantwoordelijkheid van een afzonderlijke onderneming, en de kosten ervan kunnen niet worden afgewenteld op de werknemers, noch op de blootgestelde kleine en middelgrote ondernemingen alleen. Het voorstel richt daartoe een Intersectoraal Fonds voor klimaatadaptatie van de arbeid op, dat hoofdzakelijk wordt gefinancierd door een overheidsdotatie in het kader van het beleid inzake aanpassing aan de sociale gevolgen van de klimaatontwrichting.

Het Fonds wordt opgericht binnen de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en beheerd door zijn beheerscomité, dat paritair is samengesteld. Die inbedding waarborgt

couvrir les heures restantes. L'activation par demi-journée suppose donc un avertissement préalable, ce qui rejoint l'exigence d'information posée par ailleurs.

8. Garantir le revenu

La proposition ouvre elle-même le droit aux allocations pour les journées et demi-journées suspendues, sans attendre l'adaptation de la réglementation du chômage.

S'ajoute à l'allocation un complément de solidarité, à charge d'un fonds mutualisé. Il correspond à la différence entre la rémunération de référence et le total de l'allocation et des suppléments légaux, conventionnels ou sectoriels dus pour la même période, de manière à garantir au travailleur un revenu net équivalent à celui qu'il aurait perçu s'il avait pu travailler. Pour ceux que la réglementation prive de tout droit aux allocations, au premier rang desquels les étudiants et les flexi-jobs, il couvre l'intégralité de la rémunération de référence.

Le complément ne peut pas se cumuler avec une indemnité poursuivant le même objet. Plusieurs secteurs, au premier rang desquels la construction, indemnisent déjà les heures perdues pour intempéries à charge d'un fonds de sécurité d'existence. Le complément n'est alors pas dû, et il est limité à la différence lorsque l'indemnité sectorielle est inférieure. Les dispositions réglementaires propres au secteur de la construction seront adaptées en conséquence, sans que le niveau de protection existant puisse être réduit.

Le travailleur ne doit subir aucune démarche supplémentaire. Le complément est payé en même temps et selon la même procédure que l'allocation; lorsqu'il n'a pas d'organisme de paiement, faute de droit aux allocations, l'Office National de l'Emploi le lui verse directement.

9. Un financement mutualisé

Les événements climatiques aigus ne sont pas la responsabilité d'une entreprise isolée, et leur coût ne peut être reporté ni sur les travailleurs, ni sur les seules petites et moyennes entreprises exposées. La proposition institue à cet effet un Fonds intersectoriel d'adaptation climatique du travail, financé principalement par une dotation publique au titre de la politique d'adaptation aux conséquences sociales du dérèglement climatique.

Le Fonds est institué au sein de l'Office National de l'Emploi et géré par son comité de gestion, dont la composition est paritaire. Ce rattachement garantit

de bestemming van de ontvangsten voor hun doel, de overdracht van het saldo van het ene boekjaar naar het volgende, onmisbaar voor een regeling waarop naar haar aard onregelmatig een beroep wordt gedaan, en de transparantie van de controle, en steunt tegelijk op de bestaande betalingscircuits van de tijdelijke werkloosheid. Naast de dotatie wordt het gestijfd met een geplafonneerde werkgeversbijdrage, waarvan de Koning het tarief vaststelt na advies van de Nationale Arbeidsraad en dat kan worden gedifferentieerd naargelang van de blootstelling van de werknemers.

10. Wie het werk stillegt, beschermen

Een schorsing die op gezondheidsgronden berust, mag zich niet keren tegen wie zij beschermt. De geschorste dagen en halve dagen worden gelijkgesteld met dagen van werkelijke arbeid voor de berekening van de anciënniteit, van de duur van de jaarlijkse vakantie en van het vakantiegeld, alsook voor het ontstaan en het behoud van de rechten inzake sociale zekerheid.

De werkgever mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, geen sanctie opleggen en de werknemer geen nadelige behandeling doen ondergaan wegens de schorsing, behoudens om redenen die er vreemd aan zijn. Wanneer de maatregel binnen twaalf maanden wordt genomen, rust de bewijslast van die redenen op de werkgever, en de miskenning van het verbod geeft recht op een forfaitaire vergoeding van zes maanden loon. Een bescherming zonder omkering van de bewijslast en zonder sanctie zou declaratief blijven.

De informatie aan de werknemer krijgt dezelfde aandacht. De werkgever moet de betrokken werknemers onverwijld informeren over de schorsing, de reden ervan, de vermoedelijke duur ervan en het feit dat zij zich niet op het werk moeten aanbieden; die informatie is een voorwaarde voor de schorsing zelf, zoals in het geldende recht, en bij ontstentenis ervan blijft het loon verschuldigd dat zou zijn ontvangen indien het werk was uitgevoerd. De verplichting om bij hervatting te verwittigen krijgt ten slotte een draagwijdte: zolang die verwittiging niet is gegeven, kan de afwezigheid van de werknemer hem niet worden verweten.

Ten slotte mag de werknemer niet alleen komen te staan tegenover de passiviteit van zijn werkgever. Wanneer een drempel is bereikt en de werkgever de uitvoering van de overeenkomst niet schorst en de aanpassingsmaatregelen niet uitvoert, kan de werknemer zich aan de arbeidssituatie onttrekken, op voorwaarde dat hij de werkgever en, in voorkomend geval, de preventieadviseur daarvan onverwijld op de hoogte brengt. Zijn loon blijft hem verschuldigd.

l'affectation des recettes à leur objet, le report du solde d'un exercice à l'autre, indispensable pour un dispositif dont la sollicitation est par nature irrégulière, et la transparence du contrôle, tout en s'appuyant sur les circuits de paiement existants du chômage temporaire. Outre la dotation, il est alimenté par une cotisation patronale plafonnée, dont le taux est fixé par le Roi après avis du Conseil National du Travail et peut être différencié selon l'exposition des travailleurs.

10. Protéger celui qui s'arrête

Une suspension motivée par la santé ne peut pas se retourner contre celui qu'elle protège. Les journées et demi-journées suspendues sont assimilées à des journées de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, de la durée des vacances annuelles et du pécule de vacances, ainsi que pour l'ouverture et le maintien des droits en matière de sécurité sociale.

L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, infliger une sanction ou faire subir un traitement défavorable au travailleur en raison de la suspension, sauf pour des motifs étrangers à celle-ci. Lorsque la mesure intervient dans les douze mois, la charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur, et la méconnaissance de l'interdiction ouvre le droit à une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération. Une protection sans renversement de la charge de la preuve et sans sanction resterait déclarative.

L'information du travailleur reçoit la même attention. L'employeur doit informer sans délai les travailleurs concernés de la suspension, de son motif, de sa durée prévisible et du fait qu'ils n'ont pas à se présenter au travail; cette information conditionne la suspension elle-même, comme dans le droit en vigueur, et son absence rend due la rémunération qui aurait été perçue si le travail avait été exécuté. L'obligation d'avertir en cas de reprise reçoit enfin une portée: tant que cet avertissement n'a pas été donné, l'absence du travailleur ne peut lui être reprochée.

Enfin, le travailleur ne doit pas rester seul face à l'inertie de son employeur. Lorsqu'un seuil est atteint et que l'employeur ne suspend pas l'exécution du contrat ni ne met en œuvre les mesures d'adaptation, le travailleur peut se soustraire à la situation de travail, à charge pour lui d'en informer sans délai l'employeur et, le cas échéant, le conseiller en prévention. Sa rémunération lui reste due.

11. De sectoren aan zet laten

De wet legt een minimale interprofessionele sokkel vast, en niets meer. De paritaire comités blijven bevoegd om de toepassingsmodaliteiten ervan sector per sector te preciseren: blootgestelde activiteiten, betrokken werkposten, aanpassingsmaatregelen, informatieprocedures, eventuele toeslagen en afstemming op de preventieplannen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zullen de regeling kunnen verbeteren en aanpassen aan de realiteit van de beroepen; zij zullen haar niet kunnen uithollen, noch onder de sokkel gaan, met inbegrip van de wettelijke drempels, en elk andersluidend beding is nietig.

De toepassing van de regeling is daarentegen niet afhankelijk van het sluiten van enige collectieve arbeidsovereenkomst. Bij ontstentenis van een sectorale overeenkomst is de wet rechtstreeks van toepassing, zoniet zouden de werknemers van de minst georganiseerde sectoren, die ook de meest blootgestelde zijn, zonder bescherming blijven.

Besluit

De sociale zekerheid is nooit statisch geweest. Zij werd opgebouwd als antwoord op de grote sociale risico's zoals ziekte, werkloosheid, ouderdom, arbeidsongevallen en inkomensverlies. De klimaatontwrichting doet nieuwe risico's ontstaan, en het volstaat niet om werknemers en werknemers individueel op te roepen om "op te letten" wanneer de omstandigheden verslechteren. Wanneer een klimaat- of milieugebeurtenis het werk gevaarlijk maakt, moet men kunnen stoppen zonder er loon bij in te moeten boeten. Dat is het voorwerp van dit voorstel, voor alle werknemers, ongeacht hun statuut.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Art. 2

Artikel 50 wordt vervangen in plaats van gewijzigd: de geldende bepaling is kort, drie elementen van haar opzet veranderen, namelijk het aanknopingsfeit, de tijdseenheid en de drempels, en een herschrijving met opeenvolgende ingrepen zou haar onleesbaar hebben gemaakt. De leden over de mededeling aan de Rijksdienst voor

11. Laisser la main aux secteurs

La loi fixe un socle interprofessionnel minimal, et rien de plus. Les commissions paritaires restent compétentes pour en préciser les modalités d'application, secteur par secteur: activités exposées, postes concernés, mesures d'adaptation, procédures d'information, compléments éventuels, articulation avec les plans de prévention. Les conventions collectives de travail pourront améliorer le régime et l'adapter aux réalités des métiers; elles ne pourront ni le vider de sa substance ni descendre sous le socle, en ce compris les seuils légaux, et toute clause contraire est nulle.

L'application du régime n'est en revanche subordonnée à la conclusion d'aucune convention collective. À défaut de convention sectorielle, la loi s'applique directement, faute de quoi les travailleurs des secteurs les moins organisés, qui sont aussi les plus exposés, resteraient sans protection.

Conclusion

La sécurité sociale n'a jamais été figée. Elle s'est construite pour répondre aux grands risques sociaux tels que la maladie, le chômage, la vieillesse, les accidents du travail et la perte de revenus. Le dérèglement climatique en fait naître de nouveaux, et il ne suffit pas d'appeler individuellement les travailleuses et les travailleurs à "faire attention" lorsque les conditions se dégradent. Quand un événement climatique ou environnemental rend le travail dangereux, il faut pouvoir s'arrêter sans y perdre son salaire. Tel est l'objet de la présente proposition, pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Art. 2

L'article 50 est remplacé plutôt que modifié: la disposition en vigueur est courte, trois éléments de son économie changent, à savoir le fait générateur, l'unité de temps et les seuils, et une réécriture par touches successives l'aurait rendue illisible. Les alinéas relatifs à la communication à l'Office National de l'Emploi, au

Arbeidsvoorziening, over het opleidingsplan en over de vrijstelling van mededeling worden zonder inhoudelijke wijziging overgenomen.

Het eerste lid omschrijft het aanknopingsfeit. Het voegt aan het slechte weer de acute klimaat- of milieu-gebeurtenissen toe, zodat hittegolven, pollutiepieken en rookepisodes worden gedekt, en het vervangt de loutere onmogelijkheid door een drievoudige hypothese: het werk is onmogelijk, gevaarlijk of kennelijk onredelijk. De beoordelingselementen worden niet-limitatief opgesomd. De voorwaarde dat de werknemer vooraf wordt verwittigd, wordt uit het geldende recht overgenomen.

Het tweede lid machtigt de Koning om de begrippen te omschrijven en de modaliteiten inzake bewijs, kennisgeving en informatie vast te stellen. Bij het advies van het beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, dat vandaag al vereist is, komen die van de Nationale Arbeidsraad en van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, wegens de dimensie van gezondheid op het werk van de regeling. Aan een advies dat niet binnen drie maanden wordt uitgebracht, kan worden voorbijgegaan, opdat dit vereiste geen blokkeringsmiddel zou worden.

Het derde tot het vijfde lid nemen de inhoud daarvan over: elektronische mededeling van de eerste dag van schorsing van elke kalendermaand, vermelding van het opleidingsplan en vrijstelling wanneer voor dezelfde werknemer al een mededeling werd gedaan.

Het zesde lid schrijft de drie in de toelichting uiteengezette drempels in de wet in. De verwijzing naar de actiewaarden vastgesteld in boek V, titel 1, van de Codex over het welzijn op het werk is dynamisch. Die drempels brengen geen automatische schorsing mee: zij doen vermoeden dat het in het eerste lid bedoelde niveau is bereikt.

Het zevende lid bakent het vermoeden af, regelt de weerlegging ervan door de werkgever en behandelt het geval van werk dat buiten de lokalen van de werkgever wordt uitgevoerd, bij een derde of bij een particulier thuis, waar de preventiearchitectuur van de Codex in de praktijk niet werkt. De drempels vormen er een ondergrens: het in het tweede lid bedoelde koninklijk besluit kan de toepassingsmodaliteiten preciseren per sector, functie, werkpost of blootstellingssituatie, maar het kan de drempels niet afschaffen, de draagwijdte ervan niet beperken en er geen sectorale waarden voor in de plaats stellen.

Het achtste lid laat een volledige of gedeeltelijke schorsing toe, per volledige of per halve dag. Het behoud

plan de formation et à la dispense de communication sont repris sans modification de fond.

L'alinéa 1^{er} définit le fait générateur. Il ajoute aux intempéries les événements climatiques ou environnementaux aigus, de manière à couvrir les vagues de chaleur, les pics de pollution et les épisodes de fumées, et substitue à la seule impossibilité une triple hypothèse: le travail est impossible, dangereux ou manifestement déraisonnable. Les éléments d'appréciation sont énumérés sans être limitatifs. La condition d'avertissement préalable du travailleur est reprise du droit en vigueur.

L'alinéa 2 habilite le Roi à définir les notions et à fixer les modalités de preuve, de notification et d'information. À l'avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, déjà requis aujourd'hui, s'ajoutent ceux du Conseil National du Travail et du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, en raison de la dimension de santé au travail du dispositif. Il peut être passé outre à un avis qui n'est pas rendu dans les trois mois, afin que cette exigence ne devienne pas un moyen de blocage.

Les alinéas 3 à 5 en reprennent le contenu: communication électronique du premier jour de suspension de chaque mois civil, mention du plan de formation et dispense lorsqu'une communication a déjà été faite pour le même travailleur.

L'alinéa 6 inscrit dans la loi les trois seuils exposés dans les développements. Le renvoi aux valeurs d'action fixées au livre V, titre 1^{er}, du Code du bien-être au travail est dynamique. Ces seuils n'emportent pas suspension automatique: ils font présumer que le niveau visé à l'alinéa 1^{er} est atteint.

L'alinéa 7 délimite la présomption, organise son renversement par l'employeur et règle l'hypothèse du travail exécuté hors des locaux de l'employeur, chez un tiers ou au domicile d'un particulier, où l'architecture de prévention du code est en pratique inopérante. Les seuils y constituent un plancher: l'arrêté royal visé à l'alinéa 2 peut préciser les modalités d'application par secteur, fonction, poste de travail ou situation d'exposition, non les supprimer, en limiter la portée ou y substituer des valeurs sectorielles.

L'alinéa 8 permet la suspension totale ou partielle, par journée entière ou par demi-journée. Le maintien de la

van het loon voor de begonnen dag vloeit vandaag voort uit artikel 27 van dezelfde wet; het wordt uitdrukkelijk ingeschreven om elke discussie te vermijden.

Het negende lid regelt de afstemming op de Codex over het welzijn op het werk: geen enkele preventieverplichting wordt gewijzigd of gecreëerd, en de schorsing is subsidiair, aangezien zij pas aan de orde is wanneer de preventiemaatregelen niet kunnen worden uitgevoerd of niet volstaan.

Het tiende en het elfde lid betreffen de informatie: het constitutieve karakter van de informatie door de werkgever, bij ontstentenis waarvan het loon verschuldigd blijft, zet de regel van het geldende recht voort, terwijl de verplichting om bij hervatting te verwittigen een sanctie krijgt die zij niet had.

Het twaalfde lid opent een recht om zich te verwijderen wanneer een drempel is bereikt en de werkgever de aanpassingsmaatregelen niet uitvoert en de overeenkomst niet schorst wanneer die maatregelen ontoereikend zijn. In tegenstelling tot de mogelijkheid om zich aan een ernstig en onmiddellijk gevaar te onttrekken, die de welzijnsreglementering al kent, is dit recht verbonden aan de objectieve vaststelling van een overschrijding, wat het bruikbaar maakt voor een alleen werkende werknemer.

Het dertiende lid neemt, aangepast aan de activering per halve dag, de sanctie over die het geldende recht verbindt aan het verzuim van de mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 3

Artikel 50/1 bepaalt de verhouding tussen de wet en het collectief overleg. Paragraaf 1 maakt er een minimale sokkel van waarvan de toepassing van geen enkele collectieve arbeidsovereenkomst afhangt; paragraaf 2 staat de overeenkomsten toe de modaliteiten ervan te regelen en de bescherming te verbeteren, nooit te verlagen of het recht op schorsing te beperken, wettelijke drempels inbegrepen, waarbij elk andersluidend beding nietig is. Paragraaf 3 sluit de toepassing van artikel 51*bis*, eerste lid, uit, opdat de schorsing om klimaatredenen niet zou worden onderworpen aan de voorwaarden die eigen zijn aan het gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Paragraaf 4 regelt de samenloop met artikel 26, betreffende de tijdelijke overmacht: wanneer beide bepalingen op eenzelfde dag kunnen worden toegepast, geldt de voor de werknemer gunstigste regeling.

rémunération de la journée entamée découle aujourd'hui de l'article 27 de la même loi; il est inscrit expressément pour éviter toute discussion.

L'alinéa 9 règle l'articulation avec le Code du bien-être au travail: aucune obligation de prévention n'est modifiée ni créée, et la suspension est subsidiaire, n'intervenant que lorsque les mesures de prévention ne peuvent pas être mises en œuvre ou ne suffisent pas.

Les alinéas 10 et 11 portent sur l'information: le caractère constitutif de l'information par l'employeur, dont l'absence rend la rémunération due, prolonge la règle du droit en vigueur, tandis que l'obligation d'avertir en cas de reprise reçoit une sanction qu'elle n'avait pas.

L'alinéa 12 ouvre un droit de retrait lorsqu'un seuil est atteint et que l'employeur ne met en œuvre les mesures d'adaptation ni ne suspend le contrat lorsqu'elles sont insuffisantes. À la différence de la faculté de se soustraire à un danger grave et immédiat, déjà connue de la réglementation relative au bien-être au travail, ce droit est attaché au constat objectif d'un dépassement, ce qui le rend praticable pour un travailleur isolé.

L'alinéa 13 reprend, en l'adaptant à l'activation par demi-journée, la sanction que le droit en vigueur attache au défaut de communication à l'Office National de l'Emploi.

Art. 3

L'article 50/1 fixe le rapport entre la loi et la négociation collective. Le paragraphe 1^{er} en fait un socle minimal dont l'application ne dépend d'aucune convention collective de travail; le paragraphe 2 autorise les conventions à en régler les modalités et à améliorer la protection, jamais à l'abaisser ni à limiter le droit à la suspension, seuils légaux compris, toute clause contraire étant nulle. Le paragraphe 3 écarte l'article 51*bis*, alinéa 1^{er}, afin que la suspension pour raison climatique ne soit pas soumise aux conditions propres au manque de travail résultant de causes économiques. Le paragraphe 4 règle le concours avec l'article 26, relatif à la force majeure temporaire: lorsque les deux dispositions peuvent s'appliquer à une même journée, le régime le plus favorable au travailleur l'emporte.

Art. 4

Artikel 50/2 regelt de vergoeding. Paragraaf 1 opent rechtstreeks het recht op uitkeringen, zonder de aanpassing van de werkloosheidsreglementering af te wachten, door af te wijken van de twee regels die daaraan in de weg zouden staan: de beperking tot bepaalde categorieën van werknemers en het verbod om voor een deel van een dag te schorsen, waarbij de uitkering in dat geval pro rata van de verloren uren wordt berekend. De bestaande uitsluitingen blijven bestaan; paragraaf 3 regelt de situatie van wie zij beogen.

De paragrafen 2 tot 5 organiseren de solidariteitstoeslag, ten laste van het Fonds: de grondslag ervan, de omschrijving van het referteloon, de berekening ervan op het gemiddelde van de dertien voorafgaande weken voor de werknemer die naar rendement, per stuk of per taak wordt betaald, het verbod om een netto-inkomen op te leveren dat hoger ligt dan dat van het verrichte werk, en de afstemming op de vergoedingen die voor dezelfde dag door een fonds voor bestaanszekerheid worden betaald, met name in de bouw.

Paragraaf 6 organiseert het betalings- en terugbetalingscircuit, alsook de rechtstreekse betaling door de Rijksdienst wanneer de werknemer geen uitbetalingsinstelling heeft, zonder de financiële last van de toeslag te verplaatsen. Paragraaf 7 machtigt de Koning om de modaliteiten voor de berekening van het referteloon vast te stellen, de wijze waarop met bruto- en nettobedragen rekening wordt gehouden en de regels inzake aanrekening, pro rata, betaling en terugvordering van het onverschuldigd betaalde.

Paragraaf 8 stelt de geschorste dagen en halve dagen gelijk met dagen van werkelijke arbeid. Paragraaf 9 beschermt de werknemer tegen ontslag, sanctie en nadelige behandeling: de bewijslast van de vreemde redenen rust gedurende twaalf maanden op de werkgever en de forfaitaire vergoeding bedraagt zes maanden brutoloon, niet cumuleerbaar met een andere beschermingsvergoeding die wegens dezelfde feiten verschuldigd is.

Art. 5

Artikel 31/3 wordt ingevoegd bij de bepalingen die gemeen zijn aan de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. Eén enkele bepaling volstaat zo om de regeling toepasselijk te maken op alle overeenkomsten die door de wet worden geregeld, in plaats van ze te herhalen in elk van de titels die aan de arbeiders, de bedienden, de dienstboden, de huisarbeiders, de studenten en de handelsvertegenwoordigers zijn gewijd.

Art. 4

L'article 50/2 règle l'indemnisation. Le paragraphe 1^{er} ouvre directement le droit aux allocations, sans attendre l'adaptation de la réglementation du chômage, en dérogeant aux deux règles qui y feraient obstacle: la limitation à certaines catégories de travailleurs et l'interdiction de suspendre pour une partie de journée, l'allocation étant alors calculée au prorata des heures perdues. Les exclusions existantes subsistent; le paragraphe 3 règle le sort de ceux qu'elles visent.

Les paragraphes 2 à 5 organisent le complément de solidarité, à charge du Fonds: son assiette, la définition de la rémunération de référence, son calcul sur la moyenne des treize semaines pour le travailleur rémunéré au rendement, à la pièce ou à la tâche, l'interdiction de procurer un revenu net supérieur à celui du travail effectué, et l'articulation avec les indemnités versées pour la même journée par un fonds de sécurité d'existence, notamment dans la construction.

Le paragraphe 6 organise le circuit de paiement et de remboursement, ainsi que le versement direct par l'Office lorsque le travailleur n'a pas d'organisme de paiement, sans déplacer la charge financière du complément. Le paragraphe 7 habilite le Roi à fixer les modalités de calcul de la rémunération de référence, la prise en considération des montants bruts et nets et les règles d'imputation, de prorata, de paiement et de récupération des indus.

Le paragraphe 8 assimile les journées et demi-journées suspendues à des journées de travail effectif. Le paragraphe 9 protège le travailleur contre le licenciement, la sanction et le traitement défavorable: la charge de la preuve des motifs étrangers pèse sur l'employeur pendant douze mois et l'indemnité forfaitaire s'élève à six mois de rémunération brute, non cumulable avec une autre indemnité de protection due en raison des mêmes faits.

Art. 5

L'article 31/3 est inséré parmi les dispositions communes à la suspension de l'exécution du contrat. Une disposition unique suffit ainsi à rendre le régime applicable à tous les contrats régis par la loi, plutôt que de le répéter dans chacun des titres consacrés aux ouvriers, aux employés, aux travailleurs domestiques, aux travailleurs à domicile, aux étudiants et aux représentants de commerce.

De volgende leden sluiten de voorwaarden uit die eigen zijn aan de economische werkloosheid en sluiten de aanrekening van de geschorste dagen op de in artikel 77/7 bepaalde maximumduur uit, zodat een werknemer door een klimaatgebeurtenis niet het quotum opgebruikt dat bestemd is om een vertraging van de activiteit op te vangen. Het vierde lid betreft de globale beoordeling van de voorwaarden van artikel 50 wanneer het werk wordt uitgevoerd op de tussen de partijen overeengekomen plaats, terwijl artikel 50, zevende lid, enkel de grondslag van de wettelijke vermoedens regelt.

Art. 6

De uitzendkracht is niet met de gebruiker verbonden door een overeenkomst die door de wet van 3 juli 1978 wordt geregeld, wat een eigen bepaling in de wet van 24 juli 1987 rechtvaardigt. De gebruiker wordt met de werkgever gelijkgesteld voor de beoordeling van de voorwaarden van de schorsing en voor de verplichtingen inzake informatie en welzijn, aangezien hij de arbeidsplaats beheerst en de blootstellingsomstandigheden kent. Het uitzendbureau blijft de werkgever voor de vergoeding. De schorsing beëindigt de overeenkomst niet en verkort de overeengekomen duur ervan niet, zoniet zou de bescherming zich tegen haar begunstigde keren.

Art. 7

De tewerkstelling in het kader van een flexi-job opent geen recht op uitkeringen: de werknemer valt onder de volledige toeslag bepaald in artikel 50/2, § 3. Het referetoon wordt berekend op basis van het toepasselijke flexiloon per uur, met uitsluiting van het flexivakantiegeld, aangezien dit samen met het flexiloon wordt betaald.

Art. 8

Deze bepaling wijzigt geen enkele bestaande wet. De contractuele personeelsleden van de openbare diensten worden al gedekt door artikel 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978, dat die wet toepasselijk maakt op de werknemers tewerkgesteld door de Staat, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen die ervan afhangen, de instellingen van openbaar nut en de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, wanneer zij niet door een statuut worden beheerst.

De statutaire personeelsleden vallen daarentegen onder eigen statuten die een wet betreffende de arbeidsovereenkomsten hun niet kan opleggen, en een statutaire verhouding wordt niet geschorst zoals een

Les alinéas suivants écartent les conditions propres au chômage économique et excluent l'imputation des journées suspendues sur les durées maximales prévues à l'article 77/7, de sorte qu'un travailleur n'épuise pas, à cause d'un épisode climatique, le quota destiné à absorber un ralentissement d'activité. L'alinéa 4 porte sur l'appréciation d'ensemble des conditions de l'article 50 lorsque le travail s'exécute au lieu convenu entre les parties, là où l'article 50, alinéa 7, règle l'assiette des seules présomptions légales.

Art. 6

Le travailleur intérimaire n'est pas lié à l'utilisateur par un contrat régi par la loi du 3 juillet 1978, ce qui justifie une disposition propre dans la loi du 24 juillet 1987. L'utilisateur est assimilé à l'employeur pour l'appréciation des conditions de la suspension et pour les obligations d'information et de bien-être, puisqu'il a la maîtrise du lieu de travail et la connaissance des conditions d'exposition. L'entreprise de travail intérimaire reste l'employeur pour l'indemnisation. La suspension ne met pas fin au contrat et n'en réduit pas la durée convenue, faute de quoi la protection se retournerait contre son bénéficiaire.

Art. 7

L'occupation dans le cadre d'un flexi-job n'ouvre pas de droit aux allocations: le travailleur relève du complément intégral prévu à l'article 50/2, § 3. La rémunération de référence se calcule sur la base du flexi-salaire horaire, à l'exclusion du flexi-pécule de vacances, celui-ci étant payé en même temps que le flexi-salaire.

Art. 8

Cette disposition ne modifie aucune loi existante. Les agents contractuels des services publics sont déjà couverts par l'article 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, qui rend celle-ci applicable aux travailleurs occupés par l'État, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionnés, lorsqu'ils ne sont pas régis par un statut.

Les agents statutaires relèvent en revanche de statuts propres qu'une loi relative aux contrats de travail ne peut leur imposer, et une relation statutaire ne se suspend pas comme une relation contractuelle. Le paragraphe 1^{er}

contractuele verhouding. Paragraaf 1 opent dan ook rechtstreeks een dienstvrijstelling met behoud van wedde: het recht wordt door de wet zelf gecreëerd, waarbij de Koning enkel de modaliteiten vaststelt en het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 aanpast. De solidariteitstoeslag is zonder voorwerp, aangezien de wedde volledig behouden blijft.

Art. 9

Het Fonds wordt opgericht binnen de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, zonder afzonderlijke rechtspersoonlijkheid. Die inbedding maakt het mogelijk te steunen op de bestaande betalingscircuits van de tijdelijke werkloosheid, waarborgt de bestemming van de ontvangsten voor hun doel en vertrouwt het beheer toe aan het beheerscomité van de Rijksdienst, dat paritair is samengesteld. Het Fonds financiert de solidariteitstoeslag en de terugbetalingen aan de uitbetalingsinstellingen, met uitsluiting van de uitkeringen. De afzonderlijke afdeling in de begroting en in de rekeningen en de overdracht van het saldo van het ene boekjaar naar het volgende beantwoorden aan het naar zijn aard onregelmatige beroep dat op het Fonds wordt gedaan.

Art. 10

Paragraaf 1 somt de ontvangsten van het Fonds op: een jaarlijkse dotatie ingeschreven in de algemene uitgavenbegroting, de opbrengst van de werkgeversbijdrage, de terugbetalingen en terugvorderingen van het onverschuldigd betaalde en de financiële opbrengsten; paragraaf 4 bepaalt de parameters voor de jaarlijkse vaststelling ervan.

De bijdrage wordt door de wet zelf ingevoerd, aangezien een door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnde bijdrage haar grondslag niet in een collectieve arbeidsovereenkomst kan vinden. Het tarief ervan, begrensd tot 0,10 %, wordt door de Koning vastgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad en kan worden gedifferentieerd naargelang van de blootstelling van de werknemers. De gelijkstelling met een socialezekerheidsbijdrage maakt de bestaande regels inzake aangifte, betaling, sanctie, toezicht, verjaring en voorrecht toepasselijk en vermijdt dat een eigen geschillenregeling moet worden gecreëerd.

Art. 11

De Koning beschikt over zes maanden voor de nodige aanpassingen: de werkloosheidsreglementering, met de uitdrukkelijke verplichting erover te waken dat

ouvre donc directement une dispense de service avec maintien du traitement: le droit est créé par la loi elle-même, le Roi n'en fixant que les modalités et adaptant l'arrêté royal du 2 octobre 1937. Le complément de solidarité est sans objet, le traitement étant intégralement maintenu.

Art. 9

Le Fonds est institué au sein de l'Office National de l'Emploi, sans personnalité juridique distincte. Ce rattachement permet de s'appuyer sur les circuits de paiement existants du chômage temporaire, garantit l'affectation des recettes à leur objet et confie la gestion au comité de gestion de l'Office, dont la composition est paritaire. Le Fonds finance le complément de solidarité et les remboursements aux organismes de paiement, à l'exclusion des allocations. La section distincte dans le budget et dans les comptes et le report du solde d'un exercice à l'autre répondent au caractère par nature irrégulier de sa sollicitation.

Art. 10

Le paragraphe 1^{er} énumère les recettes du Fonds: une dotation annuelle inscrite au budget général des dépenses, le produit de la cotisation patronale, les remboursements et récupérations d'indus et les produits financiers; le paragraphe 4 fixe les paramètres de sa détermination annuelle.

La cotisation est instaurée par la loi elle-même, une cotisation perçue par l'Office national de sécurité sociale ne pouvant trouver sa source dans une convention collective de travail. Son taux, plafonné à 0,10 %, est fixé par le Roi après avis du Conseil National du Travail et peut être différencié selon l'exposition des travailleurs. Son assimilation à une cotisation de sécurité sociale rend applicables les règles existantes de déclaration, de paiement, de sanction, de surveillance, de prescription et de privilège, et évite de créer un contentieux propre.

Art. 11

Le Roi dispose de six mois pour les mises en concordance: la réglementation relative au chômage, avec l'obligation expresse de veiller à ce que les personnes

de personen die de regeling vandaag genieten zonder verbonden te zijn door een overeenkomst die door de wet van 3 juli 1978 wordt geregeld, in het bijzonder de leerlingen in alternerende opleiding, dat voordeel behouden; het koninklijk besluit van 14 november 2011, rekening houdend met de activering per dag en per halve dag en met de wettelijke drempels; de bepalingen over de bezoldiging van de wegens slecht weer verloren arbeidsuren in de bouwsector, zonder het bestaande beschermingsniveau te verlagen. Het tweede lid preciseert dat die aanpassingen geen voorwaarde vormen voor de rechtstreekse toepassing van artikel 50/2, § 1.

Art. 12

Het jaarverslag dat aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de Nationale Arbeidsraad wordt bezorgd, heeft betrekking op de betrokken werknemers, dagen en halve dagen, opgesplitst per categorie van werknemers en per sector, op de respectieve kosten van de uitkeringen en van de solidariteitstoelagen, op de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de wet en op de nuttige aanbevelingen ter verbetering van de regeling. Die gegevens ontbreken vandaag.

Art. 13

De inwerkingtreding wordt vastgesteld op de eerste dag van de derde maand na de bekendmaking, een termijn die het mogelijk moet maken de administratieve circuits aan te passen en de werkgevers te informeren zonder de doeltreffendheid van de regeling voorbij de volgende zomer uit te stellen. De wettelijke drempels zijn vanaf die datum van toepassing, zonder het koninklijk besluit af te wachten. De uitwerking van het lid over het opleidingsplan is afgestemd op die van artikel 51^{ter} van dezelfde wet.

qui bénéficient aujourd'hui du régime sans être liées par un contrat régi par la loi du 3 juillet 1978, en particulier les apprentis en formation en alternance, en conservent le bénéfice; l'arrêté royal du 14 novembre 2011, compte tenu de l'activation par journée et par demi-journée et des seuils légaux; les dispositions relatives à la rémunération des heures perdues pour intempéries dans la construction, sans réduction du niveau de protection existant. L'alinéa 2 précise que ces mises en concordance ne conditionnent pas l'application directe de l'article 50/2, § 1^{er}.

Art. 12

Le rapport annuel transmis à la Chambre des représentants et au Conseil National du Travail porte sur les travailleurs, journées et demi-journées concernés, ventilés par catégorie de travailleurs et par secteur, sur les coûts respectifs des allocations et des compléments de solidarité, sur les conventions collectives conclues en application de la loi et sur les recommandations utiles à l'amélioration du régime. Ces données font aujourd'hui défaut.

Art. 13

L'entrée en vigueur est fixée au premier jour du troisième mois qui suit la publication, délai destiné à permettre l'adaptation des circuits administratifs et l'information des employeurs sans reporter l'effectivité du régime au-delà de l'été suivant. Les seuils légaux sont applicables dès cette date, sans attendre l'arrêté royal. La prise d'effet de l'alinéa relatif au plan de formation est alignée sur celle de l'article 51^{ter} de la même loi.

Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)
Matti Vandemaele (Ecolo-Groen)
Staf Aerts (Ecolo-Groen)
Meyrem Almaci (Ecolo-Groen)
Claire Hugon Lecharlier (Ecolo-Groen)
Rajae Maouane (Ecolo-Groen)
Dieter Vanbesien (Ecolo-Groen)
Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen)
Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen)

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten****Art. 2**

Artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, wordt vervangen als volgt:

“Art. 50. Slecht weer alsook acute klimaat- of milieu-gebeurtenissen schorsen de uitvoering van de overeenkomst voor zover zij de uitvoering van het werk onmogelijk, gevaarlijk of kennelijk onredelijk maken, rekening houdend met onder meer de aard van het werk, de vereiste fysieke belasting, de plaats van uitvoering, de blootstelling van de werknemer, de vastgestelde of aangekondigde weers- of milieuomstandigheden, alsook de preventiemaatregelen die redelijkerwijs kunnen worden uitgevoerd. De schorsing heeft slechts gevolg op voorwaarde dat de werknemer werd verwittigd dat hij zich niet op het werk moet aanbieden.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad en na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 27 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, van de Nationale Arbeidsraad en van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, wat voor de toepassing van dit artikel moet worden verstaan onder slecht weer en onder acute klimaat- of milieugebeurtenissen, alsook de modaliteiten inzake het bewijs, de kennisgeving aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de informatie aan de werknemers. Indien een van de geraadpleegde organen zijn advies niet uitbrengt binnen een termijn van drie maanden te rekenen van de daartoe gerichte aanvraag, kan aan dit adviesvereiste worden voorbijgegaan.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Modifications de la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail****Art. 2**

L'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 50. Les intempéries ainsi que les événements climatiques ou environnementaux aigus suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où ils rendent l'exécution du travail impossible, dangereuse ou manifestement déraisonnable, compte tenu notamment de la nature du travail, de la charge physique requise, du lieu d'exécution, de l'exposition du travailleur, des conditions atmosphériques ou environnementales constatées ou annoncées, ainsi que des mesures de prévention qui peuvent raisonnablement être mises en œuvre. La suspension ne produit ses effets qu'à la condition que le travailleur ait été averti de n'avoir pas à se présenter au travail.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 27 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, du Conseil National du Travail et du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, ce qu'il convient d'entendre, pour l'application du présent article, par intempéries et par événements climatiques ou environnementaux aigus, ainsi que les modalités relatives à la preuve, à la notification à l'Office National de l'Emploi et à l'information des travailleurs. Si l'un des organes consultés ne rend pas son avis dans un délai de trois mois à compter de la demande qui lui est adressée, il peut être passé outre à cette exigence d'avis.

De werkgever is ertoe gehouden de eerste dag van werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens dit artikel van elke kalendermaand onmiddellijk en langs elektronische weg mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de regels inzake het bewijs van het slechte weer of van de acute klimaat- of milieugebeurtenis en inzake die mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling kan worden vervangen door een bij de post aangetekende brief of door een gefaxt bericht gericht aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gelegen is.

De werkgever vermeldt in die mededeling of hij al dan niet beschikt over een opleidingsplan als bedoeld in artikel 51ter.

De werkgever is van die mededeling vrijgesteld indien tijdens de kalendermaand reeds een mededeling werd gedaan voor de betrokken werknemer met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 51, § 3quater, eerste lid.

Worden vermoed het in het eerste lid bedoelde gevaarniveau of kennelijk onredelijke karakter te bereiken, als rechtstreeks toepasselijke wettelijke drempels:

1° het bereiken of overschrijden van de actiewaarden voor blootstelling aan warmte of koude vastgesteld in boek V, titel 1, van de Codex over het welzijn op het werk;

2° de bekendmaking door het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België van een waarschuwing van niveau oranje of rood voor het betrokken grondgebied of de betrokken zone;

3° de overschrijding van de informatie- of alarmdrempels inzake luchtkwaliteit, zoals bekendgemaakt door de Intergewestelijke Cel voor het Leefmilieu of door de bevoegde gewestelijke overheid.

De in het zesde lid bedoelde vermoedens zijn van toepassing op de werknemers van wie de werkpost of de functie is blootgesteld aan het betrokken risico. De werkgever kan ze weerleggen door aan te tonen hetzij dat de werkpost of de functie niet aan het betrokken risico is blootgesteld, hetzij dat de daadwerkelijk uitgevoerde preventiemaatregelen de blootstelling onder het in het eerste lid bedoelde niveau brengen. Wanneer het werk buiten de lokalen van de werkgever wordt uitgevoerd, met name bij een derde of bij een particulier thuis, zijn die vermoedens van toepassing op basis van de omstandigheden die op de plaats van uitvoering worden vastgesteld of aangekondigd. Die wettelijke drempels vormen een minimaal beschermingsniveau. Het in het

L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office National de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant la preuve de l'intempérie ou de l'événement climatique ou environnemental aigu et concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1^{er}, ou de l'article 51, § 3quater, alinéa 1^{er}.

Sont présumés atteindre le niveau de danger ou le caractère manifestement déraisonnable visé à l'alinéa 1^{er}, en tant que seuils légaux directement applicables:

1° l'atteinte ou le dépassement des valeurs d'action relatives à l'exposition à la chaleur ou au froid fixées au livre V, titre 1^{er}, du Code du bien-être au travail;

2° la publication par l'Institut royal météorologique de Belgique d'un avertissement de niveau orange ou rouge pour le territoire ou la zone concernés;

3° le dépassement des seuils d'information ou d'alerte relatifs à la qualité de l'air, tels que publiés par la Cellule Interrégionale de l'Environnement ou par l'autorité régionale compétente.

Les présomptions visées à l'alinéa 6 s'appliquent aux travailleurs dont le poste de travail ou la fonction est exposé au risque considéré. L'employeur peut les renverser en établissant soit que le poste de travail ou la fonction n'est pas exposé au risque considéré, soit que les mesures de prévention effectivement mises en œuvre ramènent l'exposition en deçà du niveau visé à l'alinéa 1^{er}. Lorsque le travail est exécuté en dehors des locaux de l'employeur, notamment chez un tiers ou au domicile d'un particulier, ces présomptions s'appliquent sur la base des conditions constatées ou annoncées au lieu d'exécution. Ces seuils légaux constituent un niveau minimal de protection. L'arrêté royal visé à l'alinéa 2 ne peut ni les supprimer, ni en limiter la portée,

tweede lid bedoelde koninklijk besluit kan ze niet afschaffen, de draagwijdte ervan niet beperken, noch er waarden die eigen zijn aan een sector voor in de plaats stellen; het kan enkel de modaliteiten voor de toepassing van dit artikel preciseren per sector, functie, werkpost of blootstellingssituatie.

De in het eerste lid bedoelde schorsing kan volledig of gedeeltelijk zijn. Zij kan betrekking hebben op een volledige werkdag of op een halve werkdag. Wanneer de oorzaak van de schorsing zich voordoet na de aanvang van de uitvoering van het werk, behoudt de werknemer het recht op zijn normaal loon voor de begonnen werkdag.

Het beroep op de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst met toepassing van dit artikel ontslaat de werkgever niet van zijn verplichtingen inzake welzijn op het werk, met name wat betreft de risicoanalyse, de aanpassing van de arbeidsorganisatie, de beperking van de blootstelling, de toegang tot drinkwater, de pauzes, de beschermingsmiddelen en de passende rustplaatsen. De schorsing komt er enkel wanneer die maatregelen niet kunnen worden uitgevoerd of niet volstaan om de blootstelling onder het in het eerste lid bedoelde niveau te brengen.

De werkgever informeert de betrokken werknemers onverwijld over de schorsing, de reden ervan, de vermoedelijke duur ervan en het feit dat zij zich niet op het werk moeten aanbieden. Die informatie wordt gegeven met elk middel waarmee de datum en de bestemming ervan kunnen worden vastgesteld. Bij ontstentenis van informatie blijft het loon dat verschuldigd zou zijn geweest indien het werk was uitgevoerd, verschuldigd voor de gehele duur waarin de uitvoering van de overeenkomst werd geschorst. Wanneer de informatie slechts laattijdig wordt gegeven, blijft dat loon verschuldigd voor de eraan voorafgaande periode.

Indien de weers- of milieuomstandigheden een hervatting van het werk mogelijk maken, moet de werknemer daarvan worden verwittigd. Zolang die verwittiging niet is gegeven, kan de afwezigheid van de werknemer hem niet worden verweten en kan zij geen aanleiding geven tot enige sanctie, noch tot enige inhouding op het loon.

Wanneer een van de in het zesde lid bedoelde drempels is bereikt en de werkgever de uitvoering van de overeenkomst niet schorst en de in het negende lid bedoelde maatregelen niet uitvoert, kan de werknemer zich aan de arbeidssituatie onttrekken. Hij brengt de werkgever of zijn aangestelde alsook, in voorkomend geval, de bevoegde preventieadviseur daarvan onverwijld op de hoogte. Het loon dat verschuldigd zou zijn geweest

ni y substituer des valeurs propres à un secteur; il peut uniquement préciser les modalités d'application du présent article par secteur, fonction, poste de travail ou situation d'exposition.

La suspension visée à l'alinéa 1^{er} peut être totale ou partielle. Elle peut porter sur une journée entière de travail ou sur une demi-journée de travail. Lorsque la cause de la suspension survient après le début de l'exécution du travail, le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale pour la journée de travail entamée.

Le recours à la suspension de l'exécution du contrat en application du présent article ne dispense pas l'employeur de ses obligations en matière de bien-être au travail, notamment en ce qui concerne l'analyse des risques, l'adaptation de l'organisation du travail, la limitation de l'exposition, l'accès à l'eau potable, les pauses, les équipements de protection et les lieux de repos appropriés. La suspension n'intervient que lorsque ces mesures ne peuvent pas être mises en œuvre ou ne suffisent pas à ramener l'exposition en deçà du niveau visé à l'alinéa 1^{er}.

L'employeur informe sans délai les travailleurs concernés de la suspension, de son motif, de sa durée prévisible et de ce qu'ils n'ont pas à se présenter au travail. Cette information est donnée par tout moyen permettant d'en établir la date et le destinataire. À défaut d'information, la rémunération qui aurait été due si le travail avait été exécuté reste due pour toute la durée pendant laquelle l'exécution du contrat a été suspendue. Lorsque l'information n'est donnée que tardivement, cette rémunération reste due pour la période qui la précède.

Si les conditions atmosphériques ou environnementales permettent une reprise du travail, le travailleur doit en être averti. Tant que cet avertissement n'a pas été donné, l'absence du travailleur ne peut lui être reprochée et ne peut donner lieu à aucune sanction ni à aucune retenue sur la rémunération.

Lorsque l'un des seuils visés à l'alinéa 6 est atteint et que l'employeur ne suspend pas l'exécution du contrat ni ne met en œuvre les mesures visées à l'alinéa 9, le travailleur peut se soustraire à la situation de travail. Il en informe sans délai l'employeur ou son préposé ainsi que, le cas échéant, le conseiller en prévention compétent. La rémunération qui aurait été due si le travail avait été exécuté lui reste due et ce retrait ne peut donner

indien het werk was uitgevoerd, blijft hem verschuldigd en die verwijdering kan geen aanleiding geven tot enig nadeel, enige sanctie, enig verlies van voordeel of enige nadelige behandeling.

De werkgever die de bepalingen van het derde lid niet naleeft, is gehouden aan de werknemer zijn normaal loon te betalen voor de dagen en halve dagen waarin de uitvoering van de overeenkomst werkelijk werd geschorst op grond van het eerste lid. Indien de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen slechts laattijdig naleeft, geldt de verplichting om het loon te betalen enkel voor de periode die aan de mededeling voorafgaat. De Koning bepaalt wat voor de toepassing van dit lid onder normaal loon moet worden verstaan.”

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 50/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 50/1. § 1. De artikelen 50, 50/1 en 50/2 vormen een minimale sokkel van bescherming van de werknemers bij slecht weer of bij acute klimaat- of milieugebeurtenissen. De toepassing ervan is niet afhankelijk van het sluiten van enige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op interprofessioneel, sectoraal of ondernemingsvlak kunnen de toepassingsmodaliteiten van die regeling bepalen en in gunstiger voorwaarden voor de werknemers voorzien. Zij mogen niet tot gevolg hebben dat het recht op schorsing wordt beperkt of dat het bij deze wet vastgestelde beschermingsniveau wordt verlaagd, met inbegrip van de wettelijke drempels bedoeld in artikel 50, zesde lid; elk andersluidend beding is nietig. De gunstiger bepalingen die voortvloeien uit een collectieve arbeidsovereenkomst, uit het arbeidsreglement of uit de individuele arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

§ 3. Artikel 51*bis*, eerste lid, is niet van toepassing op de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst met toepassing van artikel 50.

§ 4. De toepassing van artikel 50 staat de toepassing van artikel 26 niet in de weg. Wanneer de toepassingsvoorwaarden van beide bepalingen voor eenzelfde dag of halve dag zijn vervuld, is de voor de werknemer gunstigste regeling van toepassing.”

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 50/2 ingevoegd, luidende:

lieu à aucun préjudice, sanction, perte d'avantage ou traitement défavorable.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'alinéa 3 est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les journées et demi-journées pendant lesquelles l'exécution du contrat a été réellement suspendue sur la base de l'alinéa 1^{er}. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.”

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 50/1 rédigé comme suit:

“Art. 50/1. § 1^{er}. Les articles 50, 50/1 et 50/2 constituent un socle minimal de protection des travailleurs en cas d'intempéries ou d'événements climatiques ou environnementaux aigus. Leur application n'est subordonnée à la conclusion d'aucune convention collective de travail.

§ 2. Des conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise peuvent déterminer les modalités d'application de ce régime et prévoir des conditions plus favorables aux travailleurs. Elles ne peuvent avoir pour effet de limiter le droit à la suspension ni d'abaisser le niveau de protection fixé par la présente loi, en ce compris les seuils légaux visés à l'article 50, alinéa 6; toute clause contraire est nulle. Les dispositions plus favorables résultant d'une convention collective de travail, du règlement de travail ou du contrat individuel de travail demeurent applicables.

§ 3. L'article 51*bis*, alinéa 1^{er}, n'est pas applicable à la suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50.

§ 4. L'application de l'article 50 ne fait pas obstacle à celle de l'article 26. Lorsque les conditions d'application de ces deux dispositions sont réunies pour une même journée ou demi-journée, le régime le plus favorable au travailleur s'applique.”

Art. 4

Dans la même loi, il est inséré un article 50/2 rédigé comme suit:

“Art. 50/2. § 1. De dagen en halve dagen van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 50 openen het recht op uitkeringen wegens tijdelijke werkloosheid, ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, onder de voorwaarden die gelden voor de dagen van schorsing wegens slecht weer in de zin van de werkloosheidsreglementering.

In afwijking van elke andersluidende bepaling van die reglementering wordt dat recht geopend ongeacht de in artikel 1 bedoelde categorie van werknemers waartoe de werknemer behoort, en wordt het geopend voor de halve dagen van schorsing, waarbij de uitkering in dat geval pro rata van de verloren arbeidsuren wordt berekend. Geen enkele bepaling die vereist dat de schorsing betrekking heeft op een volledige arbeidsdag, kan daaraan in de weg staan.

De uitsluitingen bepaald in de werkloosheidsreglementering blijven van toepassing. Paragraaf 3 regelt de situatie van de werknemers die daardoor op geen enkele uitkering aanspraak kunnen maken.

§ 2. Voor elke aldus geschorste dag of halve dag heeft de werknemer, naast de in § 1 bedoelde uitkering en de wettelijke, conventionele of sectorale toeslagen waarop hij aanspraak kan maken, recht op een solidariteitstoeslag ten laste van het Intersectoraal Fonds voor klimaatadaptatie van de arbeid. Die toeslag stemt overeen met het verschil tussen het referteloon en het totale bedrag van die uitkering en van die toeslagen die voor dezelfde periode verschuldigd zijn.

§ 3. Wanneer de werknemer op geen enkele uitkering wegens tijdelijke werkloosheid aanspraak kan maken, met name wegens het sociaalezekerheidsstelsel dat op zijn tewerkstelling van toepassing is, stemt de solidariteitstoeslag overeen met het volledige referteloon.

§ 4. Onder referteloon wordt verstaan het brutoloon dat de werknemer zou hebben ontvangen indien het werk normaal had kunnen worden uitgevoerd, berekend op basis van het overeengekomen loon voor de betrokken uren of de betrokken dag. Voor de werknemer die geheel of gedeeltelijk naar rendement, per stuk of per taak wordt betaald, wordt het berekend op basis van het gemiddelde loon van de dertien weken die aan de schorsing voorafgaan.

§ 5. De solidariteitstoeslag mag niet tot gevolg hebben dat de werknemer een netto-inkomen verkrijgt dat hoger is dan het inkomen dat hij zou hebben ontvangen indien het werk normaal had kunnen worden uitgevoerd. Hij is niet verschuldigd wanneer de werknemer voor dezelfde dag of halve dag een ten minste gelijkwaardige vergoeding geniet ten laste van een fonds voor bestaanszekerheid

“Art. 50/2. § 1^{er}. Les journées et demi-journées de suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 50 ouvrent le droit aux allocations de chômage temporaire, à charge de l'Office National de l'Emploi, dans les conditions applicables aux journées de suspension pour intempéries au sens de la réglementation relative au chômage.

Par dérogation à toute disposition contraire de cette réglementation, ce droit est ouvert quelle que soit la catégorie de travailleurs visée à l'article 1^{er} à laquelle le travailleur appartient, et il est ouvert pour les demi-journées de suspension, l'allocation étant dans ce cas calculée au prorata des heures de travail perdues. Aucune disposition exigeant que la suspension porte sur une journée de travail complète ne peut y faire obstacle.

Les exclusions prévues par la réglementation relative au chômage demeurent applicables. Le § 3 règle la situation des travailleurs qui, de ce fait, ne peuvent prétendre à aucune allocation.

§ 2. Pour chaque journée ou demi-journée ainsi suspendue, le travailleur a droit, outre l'allocation visée au § 1^{er} et les suppléments légaux, conventionnels ou sectoriels auxquels il peut prétendre, à un complément de solidarité à charge du Fonds intersectoriel d'adaptation climatique du travail. Ce complément correspond à la différence entre la rémunération de référence et le montant total de cette allocation et de ces suppléments dus pour la même période.

§ 3. Lorsque le travailleur ne peut prétendre à aucune allocation de chômage temporaire, notamment en raison du régime de sécurité sociale applicable à son occupation, le complément de solidarité correspond à l'intégralité de la rémunération de référence.

§ 4. La rémunération de référence s'entend de la rémunération brute que le travailleur aurait perçue si le travail avait pu être exécuté normalement, calculée sur la base de la rémunération convenue pour les heures ou la journée concernées. Pour le travailleur rémunéré en tout ou en partie au rendement, à la pièce ou à la tâche, elle est calculée sur la base de la rémunération moyenne des treize semaines qui précèdent la suspension.

§ 5. Le complément de solidarité ne peut avoir pour effet de procurer au travailleur un revenu net supérieur à celui qu'il aurait perçu si le travail avait pu être exécuté normalement. Il n'est pas dû lorsque le travailleur bénéficie, pour la même journée ou demi-journée, d'une indemnité au moins équivalente à charge d'un fonds de sécurité d'existence ou d'un régime légal ou réglementaire

of van een bijzondere wettelijke of reglementaire regeling; wanneer die vergoeding lager is, wordt de toeslag beperkt tot het verschil.

§ 6. De solidariteitstoeslag wordt op hetzelfde tijdstip en volgens dezelfde procedure betaald als de uitkering wegens tijdelijke werkloosheid die voor dezelfde periode verschuldigd is. De instelling die hem heeft betaald, wordt daarvoor terugbetaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, ten laste van het Fonds. Wanneer de werknemer op geen enkele uitkering wegens tijdelijke werkloosheid aanspraak kan maken, wordt de toeslag hem rechtstreeks betaald door de Rijksdienst, ten laste van hetzelfde Fonds, op basis van de door de werkgever meegedeelde gegevens, uiterlijk op het einde van de maand die volgt op die waarin de schorsing is geëindigd. Die betalingswijze wijzigt de financiële last van de toeslag niet, die ten laste van het Fonds blijft.

§ 7. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de modaliteiten voor de berekening van het referteloon, de wijze waarop de bruto- en nettobedragen in aanmerking worden genomen voor de toepassing van de §§ 2, 3 en 5, alsook de modaliteiten inzake aanrekening, pro-rataberekening, betaling en terugvordering van ten onrechte betaalde bedragen.

§ 8. De dagen en halve dagen van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst met toepassing van artikel 50 worden gelijkgesteld met dagen van werkelijke arbeid voor de berekening van de anciënniteit, van de duur van de jaarlijkse vakantie en van het vakantiegeld, alsook voor het ontstaan en het behoud van de rechten inzake sociale zekerheid. De Koning neemt de nodige uitvoeringsmaatregelen, met name wat betreft het fictieve loon dat in aanmerking moet worden genomen.

§ 9. De werkgever mag geen enkele handeling stellen die ertoe strekt de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, noch een sanctie opleggen, noch de werknemer een nadelige behandeling doen ondergaan wegens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst met toepassing van artikel 50, wegens de uitoefening van het recht bedoeld in artikel 50, twaalfde lid, of wegens het feit dat de werknemer aanspraak heeft gemaakt op het voordeel van de artikelen 50 tot 50/2, behoudens om redenen die aan die feiten vreemd zijn.

Wanneer het ontslag, de sanctie of de nadelige behandeling plaatsvindt binnen twaalf maanden na die feiten, rust de bewijslast van die redenen op de werkgever.

De werkgever die het eerste lid miskent, is gehouden aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen

particulier; lorsque cette indemnité est inférieure, le complément est limité à la différence.

§ 6. Le complément de solidarité est payé en même temps et selon la même procédure que l'allocation de chômage temporaire due pour la même période. L'organisme qui l'a payé en est remboursé par l'Office National de l'Emploi, à charge du Fonds. Lorsque le travailleur ne peut prétendre à aucune allocation de chômage temporaire, le complément lui est payé directement par l'Office, à charge du même Fonds, sur la base des données communiquées par l'employeur, au plus tard à la fin du mois qui suit celui au cours duquel la suspension a pris fin. Ce mode de paiement ne modifie pas la charge financière du complément, qui demeure supportée par le Fonds.

§ 7. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, les modalités de calcul de la rémunération de référence, la manière dont les montants bruts et nets sont pris en considération pour l'application des §§ 2, 3 et 5, ainsi que les modalités d'imputation, de calcul au prorata, de paiement et de récupération des montants indûment versés.

§ 8. Les journées et demi-journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 sont assimilées à des journées de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, de la durée des vacances annuelles et du pécule de vacances, ainsi que pour l'ouverture et le maintien des droits en matière de sécurité sociale. Le Roi prend les mesures d'exécution nécessaires, notamment en ce qui concerne la rémunération fictive à prendre en considération.

§ 9. L'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, ni infliger une sanction, ni faire subir un traitement défavorable au travailleur en raison de la suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50, de l'exercice du droit visé à l'article 50, alinéa 12, ou du fait que le travailleur a revendiqué le bénéfice des articles 50 à 50/2, sauf pour des motifs étrangers à ces faits.

Lorsque le licenciement, la sanction ou le traitement défavorable intervient dans les douze mois qui suivent ces faits, la charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

L'employeur qui méconnaît l'alinéa 1^{er} est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à

gelijk aan zes maanden brutoloon, onverminderd het recht van de werknemer om overeenkomstig het gemeen recht vergoeding te vorderen van de werkelijk geleden schade, waarbij hij de omvang van die schade moet bewijzen. Die vergoeding is niet cumuleerbaar met een andere beschermingsvergoeding tegen ontslag die wegens dezelfde feiten verschuldigd is.”.

Art. 5

In titel I, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt een artikel 31/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 31/3. De artikelen 50, 50/1 en 50/2 zijn van toepassing op alle overeenkomsten die door deze wet worden geregeld.

De toepassing ervan is niet afhankelijk van de erkenning van de onderneming als onderneming in moeilijkheden, noch van het bestaan van een gebrek aan werk wegens economische oorzaken, noch van de naleving van de voorwaarden en procedures bepaald in hoofdstuk II/1 van titel III.

De dagen en halve dagen van schorsing met toepassing van artikel 50 worden niet aangerekend op de maximumduur bepaald in artikel 77/7.

Wanneer het werk wordt uitgevoerd op de tussen de partijen overeengekomen plaats en niet in de lokalen van de werkgever, wordt voor de toepassing van artikel 50 rekening gehouden met de concrete omstandigheden waarin het werk daar wordt uitgevoerd.”.

HOOFDSTUK 3

Wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 6

In de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt in hoofdstuk II, afdeling 1, een artikel 16/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 16/1. De artikelen 50, 50/1 en 50/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op de uitzendkracht.

six mois de rémunération brute, sans préjudice du droit du travailleur de réclamer la réparation du dommage réellement subi conformément au droit commun, à charge pour lui de prouver l'étendue de ce dommage. Cette indemnité n'est pas cumulable avec une autre indemnité de protection contre le licenciement due en raison des mêmes faits.”.

Art. 5

Dans le titre I^{er}, chapitre III, de la même loi, il est inséré un article 31/3 rédigé comme suit:

“Art. 31/3. Les articles 50, 50/1 et 50/2 sont applicables à tous les contrats régis par la présente loi.

Leur application n'est subordonnée ni à la reconnaissance de l'entreprise comme entreprise en difficulté, ni à l'existence d'un manque de travail résultant de causes économiques, ni au respect des conditions et procédures prévues au chapitre II/1 du titre III.

Les journées et demi-journées de suspension en application de l'article 50 ne s'imputent pas sur les durées maximales prévues à l'article 77/7.

Lorsque le travail est exécuté au lieu convenu entre les parties et non dans les locaux de l'employeur, il est tenu compte, pour l'application de l'article 50, des conditions concrètes dans lesquelles le travail y est exécuté.”.

CHAPITRE 3

Modification de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 6

Dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, il est inséré, dans le chapitre II, section 1^{re}, un article 16/1 rédigé comme suit:

“Art. 16/1. Les articles 50, 50/1 et 50/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables au travailleur intérimaire.

Voor de beoordeling van de voorwaarden van de schorsing, voor de toepassing van de verplichtingen inzake informatie en welzijn bedoeld in artikel 50 van dezelfde wet en voor de toepassing van artikel 19 van deze wet wordt de gebruiker met de werkgever gelijkgesteld. Hij informeert de uitzendkracht alsook het uitzendbureau onverwijld en deelt aan dat bureau alle informatie mee die nodig is voor de toepassing van die bepalingen.

Het uitzendbureau blijft de werkgever voor de toepassing van artikel 50/2 van dezelfde wet. De schorsing beëindigt de uitzendarbeidsovereenkomst niet en verkort de overeengekomen duur ervan niet.”

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken

Art. 7

In de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wordt in hoofdstuk 2, afdeling 3, onderafdeling 3, een artikel 12*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 12*bis*. De artikelen 50, 50/1 en 50/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op de flexi-jobarbeidsovereenkomst. Het referteloon bedoeld in artikel 50/2, § 4, van dezelfde wet wordt berekend op basis van het toepasselijke flexiloon per uur, met uitsluiting van het flexivakantiegeld.”

HOOFDSTUK 5

Dienstvrijstelling van het statutair personeel van de federale overheidsdiensten

Art. 8

§ 1. De statutaire personeelsleden van de federale overheidsdiensten genieten een dienstvrijstelling met behoud van wedde wanneer de voorwaarden bedoeld in artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn vervuld, met inbegrip van het geval waarin een van de wettelijke drempels bedoeld in het zesde lid van hetzelfde artikel is bereikt.

§ 2. De Koning stelt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad, de nadere regels voor de toepassing van § 1 vast en past het koninklijk besluit van

Pour l'appréciation des conditions de la suspension, pour l'application des obligations d'information et de bien-être visées à l'article 50 de la même loi et pour l'application de l'article 19 de la présente loi, l'utilisateur est assimilé à l'employeur. Il informe sans délai le travailleur intérimaire ainsi que l'entreprise de travail intérimaire et communique à celle-ci toute information nécessaire à l'application de ces dispositions.

L'entreprise de travail intérimaire demeure l'employeur pour l'application de l'article 50/2 de la même loi. La suspension ne met pas fin au contrat de travail intérimaire et n'en réduit pas la durée convenue.”

CHAPITRE 4

Modification de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale

Art. 7

Dans la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, il est inséré, dans le chapitre 2, section 3, sous-section 3, un article 12*bis*, rédigé comme suit:

“Art. 12*bis*. Les articles 50, 50/1 et 50/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables au contrat de travail flexi-job. La rémunération de référence visée à l'article 50/2, § 4, de la même loi est calculée sur la base du flexi-salaire horaire applicable, à l'exclusion du flexi-pécule de vacances.”

CHAPITRE 5

Dispense de service du personnel statutaire des services publics fédéraux

Art. 8

§ 1^{er}. Les membres du personnel statutaire des services publics fédéraux bénéficient d'une dispense de service avec maintien du traitement lorsque les conditions visées à l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont réunies, en ce compris lorsque l'un des seuils légaux visés à l'alinéa 6 du même article est atteint.

§ 2. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'application du § 1^{er} et adapte en conséquence l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant

2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel dienovereenkomstig aan, binnen zes maanden na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

§ 3. De solidariteitstoeslag bedoeld in artikel 50/2 van dezelfde wet is niet verschuldigd aan de in § 1 bedoelde personeelsleden.

HOOFDSTUK 6

Intersectoraal Fonds voor klimaatadaptatie van de arbeid

Art. 9

§ 1. Binnen de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt een Intersectoraal Fonds voor klimaatadaptatie van de arbeid opgericht, hierna “het Fonds” genoemd. Het Fonds beschikt niet over een rechtspersoonlijkheid die onderscheiden is van die van de Rijksdienst.

§ 2. Het Fonds heeft tot opdracht de solidariteitstoeslag bedoeld in artikel 50/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten te financieren, alsook de terugbetalingen bedoeld in § 6 van hetzelfde artikel. Het draagt niet bij tot de financiering van de uitkeringen wegens tijdelijke werkloosheid, die ten laste van de Rijksdienst blijven.

§ 3. Het Fonds wordt beheerd door het beheerscomité van de Rijksdienst. De ontvangsten en de uitgaven ervan maken het voorwerp uit van een afzonderlijke afdeling in de begroting en in de rekeningen van de Rijksdienst. Het bij de afsluiting van het boekjaar beschikbare saldo wordt overgedragen naar het volgende boekjaar en blijft bestemd voor de in § 2 bedoelde opdrachten.

§ 4. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad en na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst en van de Nationale Arbeidsraad, de begrotings- en boekhoudregels die op het Fonds van toepassing zijn, de modaliteiten inzake de betaling en de terugbetaling van de solidariteitstoeslag en de controlemodaliteiten.

Art. 10

§ 1. De ontvangsten van het Fonds bestaan uit een jaarlijkse dotatie ingeschreven in de algemene uitgavenbegroting in het kader van het beleid inzake aanpassing aan de sociale gevolgen van de klimaatontwrichting, uit de opbrengst van de bij § 2 ingevoerde bijdrage, uit de

le statut des agents de l'État, dans les six mois suivant la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

§ 3. Le complément de solidarité visé à l'article 50/2 de la même loi n'est pas dû aux membres du personnel visés au § 1^{er}.

CHAPITRE 6

Fonds intersectoriel d'adaptation climatique du travail

Art. 9

§ 1^{er}. Il est institué, au sein de l'Office National de l'Emploi, un Fonds intersectoriel d'adaptation climatique du travail, ci-après dénommé “le Fonds”. Le Fonds ne dispose pas d'une personnalité juridique distincte de celle de l'Office.

§ 2. Le Fonds a pour mission de financer le complément de solidarité visé à l'article 50/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que les remboursements visés au § 6 du même article. Il ne contribue pas au financement des allocations de chômage temporaire, qui restent à charge de l'Office.

§ 3. Le Fonds est géré par le comité de gestion de l'Office. Ses recettes et ses dépenses font l'objet d'une section distincte dans le budget et dans les comptes de l'Office. Le solde disponible à la clôture de l'exercice est reporté à l'exercice suivant et reste affecté aux missions visées au § 2.

§ 4. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du comité de gestion de l'Office et du Conseil National du Travail, les règles budgétaires et comptables applicables au Fonds, les modalités de paiement et de remboursement du complément de solidarité et les modalités de contrôle.

Art. 10

§ 1^{er}. Les recettes du Fonds sont constituées d'une dotation annuelle inscrite au budget général des dépenses dans le cadre de la politique d'adaptation aux conséquences sociales du dérèglement climatique, du produit de la cotisation instaurée par le § 2, des remboursements

terugbetalingen en de terugvorderingen van ten onrechte betaalde bedragen en uit de financiële opbrengsten van de tegoeden van het Fonds.

§ 2. Ten laste van de werkgevers wordt een bijdrage ingevoerd bestemd voor de financiering van het Fonds, berekend op het loon van de werknemers in de zin van artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. De Koning stelt het tarief ervan vast bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad; dat tarief mag niet hoger zijn dan 0,10 pct. en kan worden gedifferentieerd naargelang van de blootstelling van de werknemers aan de risico's bedoeld in artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 3. Die bijdrage wordt gelijkgesteld met een sociale-zekerheidsbijdrage, met name wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de bevoegde rechter bij betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Zij wordt geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en overgedragen aan het Fonds volgens de door de Koning bepaalde modaliteiten.

§ 4. De dotatie wordt jaarlijks vastgesteld, rekening houdend met onder meer het aantal dagen en halve dagen die in het voorgaande jaar aanleiding hebben gegeven tot een vergoeding, het aantal werknemers bedoeld in artikel 50/2, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de evolutie van de acute klimaat- of milieugebeurtenissen en de aanbevelingen van het beheerscomité van de Rijksdienst.

HOOFDSTUK 7

Aanpassingen, evaluatie en inwerkingtreding

Art. 11

Binnen zes maanden na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*:

1° brengt de Koning de werkloosheidsreglementering, met name het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, in overeenstemming met deze wet wat betreft het ontstaan van het recht op uitkeringen, de berekening die van toepassing is op de dagen en halve dagen van schorsing, de gelijkstelling bedoeld in artikel 50/2, § 8, van de wet van

et des récupérations de montants indûment versés et des produits financiers des avoirs du Fonds.

§ 2. Il est instauré, à charge des employeurs, une cotisation destinée au financement du Fonds, calculée sur la rémunération des travailleurs au sens de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le Roi en fixe le taux par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail; ce taux ne peut excéder 0,10 % et peut être différencié en fonction de l'exposition des travailleurs aux risques visés à l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 3. Cette cotisation est assimilée à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de contestation, la prescription en matière d'actions judiciaires, le privilège et la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale. Elle est perçue par l'Office national de sécurité sociale et transférée au Fonds selon les modalités déterminées par le Roi.

§ 4. La dotation est fixée annuellement en tenant notamment compte du nombre de journées et de demi-journées ayant donné lieu à une indemnisation au cours de l'année précédente, du nombre de travailleurs visés à l'article 50/2, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de l'évolution des événements climatiques ou environnementaux aigus et des recommandations du comité de gestion de l'Office.

CHAPITRE 7

Mises en concordance, évaluation et entrée en vigueur

Art. 11

Dans les six mois suivant la publication de la présente loi au *Moniteur belge*, le Roi:

1° met la réglementation relative au chômage, notamment l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, en conformité avec la présente loi en ce qui concerne l'ouverture du droit aux allocations, le calcul applicable aux journées et demi-journées de suspension, l'assimilation visée à l'article 50/2, § 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de modaliteiten inzake betaling en terugbetaling bedoeld in § 6 van hetzelfde artikel, waarbij hij erover waakt dat de personen die de tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer genieten zonder verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst die door die wet wordt geregeld, met name de leerlingen in alternerende opleiding, dat voordeel behouden;

2° past hij het koninklijk besluit van 14 november 2011 tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aan wat betreft de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, rekening houdend met de activering per dag en per halve dag en met de wettelijke drempels bedoeld in artikel 50, zesde lid, van dezelfde wet;

3° past hij de reglementaire bepalingen aan betreffende de bezoldiging van de arbeidsuren die in de bouwsector wegens slecht weer verloren gaan, zonder het bestaande beschermingsniveau te verlagen.

Het eerste lid, 1°, doet geen afbreuk aan de rechtstreekse toepassing van artikel 50/2, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 12

Uiterlijk op 31 december van elk jaar bezorgt de minister bevoegd voor Werk aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de Nationale Arbeidsraad een verslag over de toepassing van deze wet, dat onder meer betrekking heeft op het aantal betrokken werknemers, dagen en halve dagen, opgesplitst per categorie van werknemers en per sector, op de respectieve kosten van de uitkeringen wegens tijdelijke werkloosheid en van de solidariteitstoelagen, op de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van deze wet en op de nuttige aanbevelingen ter verbetering van de regeling.

Art. 13

§ 1. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

§ 2. De wettelijke drempels bedoeld in artikel 50, zesde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing vanaf de inwerkingtreding van deze wet, ongeacht de bekendmaking van het koninklijk besluit bedoeld in het tweede lid van hetzelfde artikel.

et les modalités de paiement et de remboursement visées au § 6 du même article, en veillant à ce que les personnes qui bénéficient du chômage temporaire pour intempéries sans être liées par un contrat de travail régi par cette loi, notamment les apprentis en formation en alternance, conservent ce bénéfice;

2° adapte l'arrêté royal du 14 novembre 2011 portant exécution des articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne les communications à l'Office National de l'Emploi, compte tenu de l'activation par journée et par demi-journée et des seuils légaux visés à l'article 50, alinéa 6, de la même loi;

3° adapte les dispositions réglementaires relatives à la rémunération des heures de travail perdues en raison des intempéries dans le secteur de la construction, sans réduire le niveau de protection existant.

L'alinéa 1^{er}, 1°, ne porte pas préjudice à l'application directe de l'article 50/2, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 12

Au plus tard le 31 décembre de chaque année, le ministre qui a le Travail dans ses attributions transmet à la Chambre des représentants et au Conseil National du Travail un rapport sur l'application de la présente loi, portant notamment sur le nombre de travailleurs, de journées et de demi-journées concernés, ventilés par catégorie de travailleurs et par secteur, sur les coûts respectifs des allocations de chômage temporaire et des compléments de solidarité, sur les conventions collectives de travail conclues en application de la présente loi et sur les recommandations utiles à l'amélioration du régime.

Art. 13

§ 1^{er}. La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

§ 2. Les seuils légaux visés à l'article 50, alinéa 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables dès l'entrée en vigueur de la présente loi, indépendamment de la publication de l'arrêté royal visé à l'alinéa 2 du même article.

§ 3. Artikel 50, vierde lid, van dezelfde wet, zoals vervangen bij artikel 2 van deze wet, heeft uitwerking met ingang van de datum van inwerkingtreding van artikel 51*ter* van dezelfde wet.

15 september 2026

§ 3. L'article 50, alinéa 4, de la même loi, tel que remplacé par l'article 2 de la présente loi, produit ses effets à la date d'entrée en vigueur de l'article 51*ter* de la même loi.

15 septembre 2026

Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)
Matti Vandemaele (Ecolo-Groen)
Staf Aerts (Ecolo-Groen)
Meyrem Almaci (Ecolo-Groen)
Claire Hugon Lecharlier (Ecolo-Groen)
Rajae Maouane (Ecolo-Groen)
Dieter Vanbesien (Ecolo-Groen)
Stefaan Van Hecke (Ecolo-Groen)
Jeroen Van Lysebettens (Ecolo-Groen)