

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

29 avril 2020

PROPOSITION DE LOI**interdisant les licenciements
pour cause de COVID-19**

(déposée par M. Steven De Vuyst et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

29 april 2020

WETSVOORSTEL**houdende een verbod op ontslagen
omwille van het COVID-19-virus**

(ingediend door de heer Steven De Vuyst c.s.)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à instaurer une interdiction temporaire des licenciements pendant la période où les mesures exceptionnelles relatives au chômage temporaire sont d'application et pendant les six mois qui suivent. Pendant cette période et pendant les six mois qui suivent, nous souhaitons interdire les licenciements, sauf ceux pour motif grave. Les travailleurs licenciés doivent pouvoir demander leur réintégration et les employeurs qui entreprennent des démarches en vue d'instaurer une réduction collective de la durée du travail en deçà de 38 heures seront récompensés.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel voorziet in een tijdelijk verbod op ontslagen gedurende de periode waarin de uitzonderlijke maatregelen betreffende tijdelijke werkloosheid van kracht zijn en de zes maanden daarna. Tijdens deze periode en in de zes maanden daarna willen we ontslagen, behalve die om dringende redenen onmogelijk maken. Ontslagen werknemers moeten hun re-integratie kunnen aanvragen en werkgevers die stappen zetten om een collectieve arbeidsduurvermindering onder de 38 uur in te voeren worden beloond.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Maintenant que le débat sur la stratégie de sortie du confinement est lancé et que l'on réfléchit ouvertement à la direction que l'on souhaite donner à l'économie et au marché du travail après la crise du coronavirus, il convient de regarder au-delà des frontières et de voir quelles bonnes pratiques nous pouvons emprunter à d'autres pays européens.

L'Allemagne veut mettre en place "un bouclier de protection global pour les travailleurs", la France mène de son côté une "guerre économique et financière" contre le virus et l'Italie construit une digue pour protéger l'économie.

Forts de ces exemples, nous voulons également élever une digue capable de protéger les emplois de la classe ouvrière dans notre pays. L'Espagne, un des pays les plus touchés d'Europe, a décidé d'interdire les licenciements pendant la crise. Les contrats temporaires peuvent être provisoirement suspendus mais ne peuvent pas être résiliés, ils doivent reprendre leur cours après la crise. La mesure est intervenue à la suite d'une vague massive de licenciements. Elle est entrée en vigueur avec effet immédiat.

En Belgique, plus d'un million de personnes sont actuellement temporairement au chômage. Plus précisément, cette mesure concerne 1 288 156 travailleurs et 125 904 employeurs (chiffres transmis par l'ONEM au 10/04/2020). Tant pour les employeurs que pour les travailleurs, le mécanisme de chômage temporaire fait l'effet d'un amortisseur qui les prémunit d'une misère plus grande. Ce mécanisme protège les travailleurs parce qu'une partie de leurs revenus restent garantis pendant le malaise économique et qu'ils sont provisoirement prémunis contre le licenciement. Il protège les employeurs en leur permettant de traverser la tempête économique sans devoir supporter le coût salarial de l'ensemble de leur personnel. En outre, ce mécanisme leur permet de garder un personnel compétent et expérimenté jusqu'à ce que la situation économique s'améliore.

Le chômage temporaire remplit donc une fonction sociale (maintien de l'emploi) et une fonction économique comme instrument de flexibilité permettant à l'employeur d'être préparé à une relance de la demande économique sans devoir supporter des coûts supplémentaires de licenciement ou de recrutement.

Il est bon de souligner que la sécurité sociale, souvent considérée comme un coûteux fardeau en temps normal,

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Nu het debat over de exitstrategie uit de lockdown is begonnen, en er luidop wordt nagedacht over welke richting we uit willen met de economie en arbeidsmarkt na corona, is het noodzakelijk om over de grenzen te kijken en te zien welke goede praktijken we van andere Europese landen kunnen overnemen.

In Duitsland wil men "een alomvattend beschermingschild voor werknemers" installeren, Frankrijk voert dan weer een "economische en een financiële oorlog" tegen het virus en Italië bouwt een dijk voor de economie.

Dat is mooi, wij willen ook een dijk opwerpen, een die de jobs van de werkende klasse in ons land beschermt. Spanje, een van de zwaarst getroffen landen van Europa, heeft beslist om geen ontslagen toe te staan gedurende de crisis. Tijdelijke contracten kunnen tijdelijk geschorst, maar niet geschrapt worden, na de crisis moeten ze weer door lopen. De maatregel komt er na een stortvloed van ontslagen. De maatregel ging met onmiddellijke ingang in.

In België zijn op dit moment meer dan 1 miljoen mensen tijdelijk werkloos. Meer precies gaat het om betrokken 1 288 156 werknemers bij 125 904 betrokken werkgevers (cijfers 10/04/2020 RVA). Zowel voor werkgevers als voor werknemers is het mechanisme van tijdelijke werkloosheid een schokdemper die hen voor meer miserie behoedt. Voor werknemers omdat een deel van hun inkomen gegarandeerd blijft tijdens economische malaise en zij voorlopig behoed blijven van ontslag. Voor de werkgevers omdat zij het economisch slecht weer kunnen uitzitten zonder de loonkost van hun hele personeelsbestand te moeten dragen. Bovendien kunnen ze zo competente en ervaren mensen aan boord houden voor het moment dat het economisch weer beter gaat.

Tijdelijke werkloosheid dient dus een sociale functie (jobbehoud) en een economische functie als flexibiliteitsinstrument voor de werkgever om zonder extra kosten voor ontslag of aanwerving, voorbereid te zijn op een heroplevende economische vraag.

Het is goed om er op te wijzen dat de sociale zekerheid, die in normale tijden vaak als duur en een last wordt

est à présent également louée par les employeurs comme un excellent mécanisme à même de préserver notre économie du pire. C'est au demeurant la deuxième fois en très peu de temps qu'on en fait l'expérience. Pendant la crise de 2008 et au lendemain de celle-ci, le chômage temporaire était la "mesure phare" de la politique anti-crise de la Belgique. De l'avis général, c'est notamment grâce à cet instrument, dont la première version remonte déjà à 1935, que les entreprises ont relativement bien résisté à la crise sur le marché du travail, en particulier lors du premier creux de la crise au cours de la période 2008-2009.

Cet avis est confirmé dans une étude de 2016, qui nuance toutefois le propos: "le système de chômage économique ne prémunit pas l'entreprise contre le licenciement, il s'agit d'un effet au niveau individuel qui procure davantage de protection." La protection du travailleur individuel est donc cruciale, mais dans les entreprises qui recourent au chômage temporaire, rien n'empêche le chef d'entreprise de procéder à des licenciements.

C'est inquiétant, en particulier eu égard à la situation économique à venir. Par rapport à 2008, il est en effet parfaitement clair qu'à court terme, l'impact sera plus profond et plus brutal qu'il ne l'a été à l'époque. La perte de revenus, le chômage temporaire, les pertes d'emplois par suite de fermetures et l'incertitude quant à l'avenir pèseront sur la consommation et plus particulièrement sur les investissements des ménages. Cela s'étalera sur une longue période, même après les pics de la pandémie de coronavirus.

Le Fonds monétaire international (FMI) prévoit qu'en 2020, nous nous dirigeons tout droit vers une récession mondiale aussi grave sinon pire que la crise financière mondiale de 2008. Pierre Wunsch, gouverneur de la Banque nationale de Belgique, prévoit un scénario de contraction de 2 à 5 % dans l'ensemble de l'Europe. L'organisation patronale Voka estime qu'en Flandre, la situation sera nettement plus grave. Selon l'administrateur délégué Hans Maertens, la crise sera trois fois plus grave que la crise financière de 2008-2009.

Reste dès lors à savoir si, dans cette tempête, notre mesure phare offrira encore une protection suffisante aux travailleurs de notre pays. Quelques renforcements s'imposent. Premièrement, il y a le niveau de l'indemnité qui devrait, selon nous, être relevé afin de garantir l'intégralité du revenu des travailleurs. Nous avons du reste également déposé une proposition à ce sujet. Deuxièmement, le système de chômage temporaire pour cause de force majeure liée au coronavirus devrait mieux protéger les travailleurs contre le licenciement.

afgeschilderd, nu ook door werkgevers geprezen wordt als een prima mechanisme om onze economie voor erger te behoeden. Het is trouwens de tweede keer in heel erg korte tijd dat we die les leren. Tijdelijke werkloosheid was tijdens en na de crisis van 2008 het "vlaggenschip" van het Belgische anti-crisisbeleid. "Mede dankzij dit instrument, waarvan de eerste versie al teruggaat tot 1935, hebben de bedrijven in ons land de crisis op de arbeidsmarkt relatief goed doorstaan, vooral tijdens de eerste dip van de crisis in de periode 2008-2009" is de algemene consensus.

Die wordt bevestigd in een studie uit 2016, die echter nuanceert: "het stelsel van economische werkloosheid behoedt een onderneming niet voor ontslag, het is een effect op individueel niveau dat zorgt voor meer bescherming." De bescherming van de individuele werknemer is dus cruciaal, maar in bedrijven waar tijdelijke werkloosheid aangevraagd wordt, is er niets dat de ondernemer weerhoudt om over te gaan tot ontslagen.

Dat is verontrustend. Zeker in het licht van de toekomstige economische situatie. Want in vergelijking met de crisis van 2008, is het zonder meer duidelijk dat de impact op korte termijn dieper en bruusker zal zijn dan toen. Het verlies van inkomens, de tijdelijke werkloosheid, het verlies van jobs door sluitingen en de onzekerheid over de toekomst zullen wegen op de consumptie en zeker op de investeringen van de gezinnen. Dat zal zich over een langere periode spreiden, ook nadat de pieken van de coronapandemie voorbij zijn.

Het Internationaal Monetair Fonds (IMF) voorspelt dat we in 2020 regelrecht naar een wereldwijde recessie gaan, "even erg of erger dan de globale financiële crisis van 2008". Pierre Wunsch, gouverneur van de Nationale Bank van België, rekent op een krimpscenario van 2 tot 5 % voor heel Europa. Voor Vlaanderen zal het volgens werkgeversorganisatie Voka veel erger uitvallen. Gedelegeerd bestuurder Hans Maertens voorspelt dat de crisis drie keer zo zwaar wordt als de financiële crisis van 2008-2009.

Het is dus nog maar de vraag of ons vlaggenschip in deze storm wel nog voldoende bescherming biedt aan de werknemers van ons land. Enkele versterkingen dringen zich op. Ten eerste is er de kwestie van de hoogte van de vergoeding waarvan wij vinden dat die moet opgetrokken worden om het inkomen van de werknemers volledig te garanderen. Daar hebben wij trouwens ook een voorstel rond ingediend. Ten tweede zou het systeem van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht door corona een robuustere bescherming tegen ontslag moeten bieden voor de werknemers.

Afin d'éviter tout accident ultérieur, un mécanisme de responsabilisation doit être mis en place dès maintenant pour les employeurs. Les travailleurs ne sont en effet pas les seuls bénéficiaires de ce régime: 125 904 employeurs sont également concernés. Nous attendons des entreprises qui ont recours au chômage temporaire qu'elles emploient le ballon d'oxygène que leur procure la possibilité de solidariser la masse salariale durant un certain temps pour maintenir l'emploi, et non pour procéder à des licenciements.

Ce n'est pas seulement une question de bienveillance envers leurs travailleurs. C'est aussi une question d'équité, de donnant-donnant. Le coût pour la sécurité sociale a atteint 960,8 millions d'euros pour le mois de mars. Près d'un milliard d'euros va être dépensé par mois, principalement dans le but d'éviter les licenciements. Nous souhaitons reformuler cet objectif et empêcher les licenciements.

Le gouvernement débloque plus de moyens qu'il ne l'a fait ces dernières années pour une raison évidente: nous vivons une situation inédite, en Belgique, depuis la fin de la guerre. L'octroi de ces moyens et l'affectation des ressources de la sécurité sociale doivent toutefois être conditionnels. Il convient d'encourager les entreprises à explorer, dès à présent, des pistes qui contribueront à amortir le choc après la crise que nous traversons.

L'une de ces pistes consiste à préserver les emplois, et donc à interdire les licenciements. Plus grand sera le nombre de travailleurs dont l'emploi aura été préservé, et moins la sécurité sociale sera impactée. Plus grand sera le nombre d'employeurs et de travailleurs qui paieront des cotisations de sécurité sociale, et plus la demande sera protégée du côté du pouvoir d'achat. Nous estimons que la situation est claire: la reprise de l'économie ne servira à rien sans le maintien de l'emploi. Les entreprises peuvent s'empresse de rétablir leur offre mais si la demande est en berne faute de pouvoir d'achat, nous ne serons pas avancés.

La présente proposition de loi comporte dès lors deux volets: un volet répressif et un volet apportant une garantie. Elle prévoit, d'une part, de sanctionner les entreprises invoquant la crise du coronavirus pour procéder à des licenciements et, d'autre part, une garantie pour les entreprises préservant l'emploi en créant une organisation du travail qui garantira également le maintien de l'emploi après cette crise. Nous songeons, par exemple, à l'augmentation des indemnités en vue de l'introduction d'un régime de réduction collective du temps de travail.

Ces propositions ne sont pas neuves. C'est la situation qui est neuve et qui leur confère une nouvelle urgence.

Om nadien ongelukken te vermijden moet er nu al een responsabiliseringsmechanisme ingebouwd worden voor de werkgevers. Immers, het zijn niet enkel werknemers die voordeel hebben bij deze regeling. Ook 125 904 werkgevers zijn betrokken partij. Van bedrijven die beroep doen op tijdelijke werkloosheid, verwachten we dat zij de ademruimte die hen gegeven wordt doordat zij de loonkost even kunnen solidariseren, gebruiken om de werkgelegenheid te behouden. Niet om over te gaan tot ontslagen.

Dat is niet alleen netjes naar hun werknemers toe, het is ook een kwestie van voor wat hoort wat. *Quid pro quo*. De kost voor de sociale zekerheid komt voor de maand maart neer op 960,8 miljoen euro. Bijna een miljard euro per maand met als voornaamste doel: ontslagen vermijden. Wij willen daarvan maken: om ontslagen onmogelijk te maken.

De overheid maakt fondsen vrij zoals we de laatste jaren nog nooit gezien hebben. De reden is niet ver te zoeken. Deze situatie is in het naoorlogse België ongezien. De toekenning van die fondsen en het besteden van sociale zekerheidsgeld moeten voorwaardelijk zijn. We moeten bedrijven aansporen om nu al pistes te bewandelen die na deze crisis de shock mee helpen opvangen.

Een daarvan is dus het behoud van jobs en dus het verbod op ontslagen. Hoe meer mensen nog een job hebben nadien, hoe minder zwaar de sociale zekerheid belast wordt, hoe meer mensen werkgevers en werknemers sociale bijdragen betalen, hoe meer de koopkrachtige vraag beschermd wordt. Voor ons is het duidelijk: het herstel van de economie is niks zonder het behoud van jobs. Bedrijven kunnen zich haasten om zo snel mogelijk hun aanbod weer op te pompen, maar als de koopkrachtige vraag achterblijft, dan zijn we weer even ver van huis.

Zo zijn er twee luiken aan dit wetsvoorstel: een sanctiонерend luik en een garantie. Sancties voor die bedrijven die zich op de coronacrisis beroepen om ontslagen door te voeren; een garantie voor bedrijven die de werkgelegenheid behouden om een arbeidsorganisatie te creëren die ook na deze crisis het jobbehoud garandeert. We denken dan aan de verhoging van de tegemoetkomingen om een stelsel van collectieve arbeidsduurvermindering in te voeren.

Dit zijn geen nieuwe voorstellen. Het is de situatie die nieuw is en er een nieuwe hoogdringendheid aan

Les auditions sur le financement de la sécurité sociale de 2019 ont été riches d'enseignements. L'une des pistes proposées au cours de ces auditions prévoit de faire appel au facteur systématiquement négligé, c'est-à-dire au capital. Une taxe corona, qui serait une taxe unique de 5 % sur le patrimoine des personnes les plus riches de notre pays, pourrait rapporter 15 milliards d'euros et cette mesure permettrait d'augmenter les prestations de chômage économique, de garantir les revenus de tous les travailleurs touchés par la crise et d'apporter des garanties en vue de l'instauration d'une réduction collective du temps de travail.

geeft. Er viel veel te leren uit de hoorzittingen over de financiering van de sociale zekerheid in 2019. Een van de pistes die daar naar voor gebracht werd, was om ook die factor aan te spreken die altijd maar over het hoofd wordt gezien, namelijk kapitaal. Een coronataks, een eenmalige belasting van 5 % op de vermogens van de allerrijksten in ons land, kan 15 miljard euro vrijmaken. Daarmee kunnen we de uitkeringen voor economische werkloosheid verhogen en het inkomen garanderen van alle werknemers die door de crisis getroffen worden en garanties bieden om collectieve arbeidsduurvermindering in te voeren.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

La présente loi vise à protéger tous les travailleurs au sens large contre le licenciement en raison de l'épidémie de COVID-19.

Art. 3

Cet article fixe la durée de la période soumise à une interdiction de licenciement. En cas d'adoption de la proposition de loi, l'interdiction de licenciement prendra cours immédiatement pour l'ensemble de la période durant laquelle s'applique le régime d'exception de chômage temporaire pour cause de force majeure en raison du coronavirus et pour les six mois suivants. Actuellement, cette date est fixée au 30 juin 2020, mais elle peut être modifiée par le gouvernement. Si tel est le cas, l'interdiction courra jusqu'à six mois après cette nouvelle date.

Art. 4

L'article 10 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs dispose que la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur. Pour s'assurer que les travailleurs occupés en vertu d'un contrat temporaire (comme un contrat de remplacement, un contrat de travail intérimaire, un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini) bénéficient de la même protection contre le licenciement, nous inscrivons dans la loi que l'entreprise de travail intérimaire est obligée de prolonger le contrat de travail des intérimaires dont le contrat arrive à échéance pendant les six mois qui suivent la période

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Deze wet beoogt alle werknemers in de breedste zin te beschermen tegen ontslag omwille van de COVID-19-epidemie.

Art. 3

Dit artikel bepaalt de duur van de periode waarin het verbod op ontslagen geldt. Wanneer het wetsvoorstel aangenomen wordt, gaat het verbod op ontslagen onmiddellijk in voor de volledige periode waarin de uitzonderlijke regeling tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van het coronavirus van kracht is en de zes maanden daarna. Op dit moment is de datum bepaald op 30 juni 2020, maar deze datum kan gewijzigd worden door de regering. Indien dat gebeurt, dan loopt het verbod tot zes maanden na deze nieuwe datum.

Art. 4

Artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers voorziet dat de uitzendkracht recht heeft op zelfde loon- en arbeidsvoorwaarden indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. Om ervoor te zorgen dat werknemers met een tijdelijk contract (zoals uitzendkrachten, vervangingsovereenkomst, interimcontract, contracten van bepaalde duur of voor een welomschreven werk) ook dezelfde bescherming tegen ontslag zouden genieten, nemen we de bepaling op dat uitzendbureaus verplicht worden om het contract van uitzendkrachten wier overeenkomst afloopt te verlengen tot zes maanden na de periode waarin de uitzonderlijke regeling voor

au cours de laquelle le régime d'exception de chômage temporaire pour force majeure et raisons économiques est en vigueur, et ce, contrairement à la réglementation qui existe actuellement et qui prévoit que les travailleurs intérimaires doivent eux-mêmes en faire la demande auprès de l'entreprise de travail intérimaire.

Art. 5

L'objectif premier de la présente loi étant de protéger l'emploi, l'article 5 dispose que le travailleur qui serait licencié malgré l'interdiction visée à l'article 2 peut demander sa réintégration. Les formalités sont basées sur la loi du 19 mars 1991 accordant un régime de licenciement particulier à certains travailleurs. Cet article constitue en outre le volet sanctionnateur de la proposition de loi. Pour faire respecter l'interdiction de licenciement au cours de la période, le travailleur licencié peut entamer une procédure en référé. Il appartient alors au tribunal ou à la cour du travail d'ordonner également à l'employeur la poursuite du contrat de travail du travailleur licencié sans délai, sous peine d'une astreinte de 300 à 3 000 euros par jour. Le juge fixe le montant sur la base des faits en cause.

Art. 6

Dès lors qu'un licenciement au cours de la crise actuelle du coronavirus est à ce point lourd de conséquences et que les mesures telles que le chômage temporaire ont un coût considérable pour la sécurité sociale, l'employeur qui, en dépit des dispositions prévues à l'article 5, procède tout de même à des licenciements doit payer une cotisation corona servant à financer la sécurité sociale.

Art. 7

Nous renvoyons spécifiquement aux licenciements collectifs, que nous voulons certainement éviter. Dès lors que les conséquences d'un licenciement collectif sont à ce point profondes et qu'elles frappent un grand nombre de travailleurs, leurs familles et souvent toute une région également, il faut que les sanctions soient suffisamment sévères et qu'elles servent à répondre aux besoins de la collectivité. Il a dès lors été décidé d'appliquer les dispositions visées aux articles 5 et 6 en plus de toutes les dispositions légales relatives au licenciement collectif.

tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en wegens economische oorzaken van kracht is. Dit in tegenstelling tot de huidige regeling waar uitzendkrachten hier zelf om moeten vragen bij het uitzendkantoor.

Art. 5

Omdat deze wet in de eerste plaats tot doel heeft om de werkgelegenheid te beschermen, wordt in artikel 5 de bepaling opgenomen dat de werknemer die ondanks het verbod in artikel 2 wordt ontslagen, de re-integratie kan aanvragen. De formaliteiten zijn gebaseerd op de wet op beschermde werknemers van 19 maart 1991. Dit artikel vormt tevens het sanctionerend luik van dit wetsvoorstel. Om de naleving van het verbod op ontslagen gedurende de periode af te dwingen, kan de ontslagen werknemer een procedure opstarten gevoerd in kort geding. Het is dan aan de arbeidsrechtbank of het arbeidshof om in hun beslissing onmiddellijk ook de verplichting op te leggen aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst verder uit te voeren en dat onder verbeurte van een dwangsom van tussen 300 tot 3 000 euro per dag. De rechter bepaalt het bedrag op basis van de feiten van de zaak.

Art. 6

Omdat de gevolgen van een ontslag gedurende deze coronacrisis zo verstrekkend zijn, en de kost van maatregelen zoals tijdelijke werkloosheid de sociale zekerheid een flinke som geld kosten, moet de werkgever die ondanks de bepalingen in artikel 5 toch overgaat tot ontslagen, een coronabijdrage betalen die dient om de sociale zekerheid te financieren.

Art. 7

Een bijzonder verwijzing naar collectieve ontslagen die we vast en zeker willen vermijden. Gezien de gevolgen van een collectief ontslag zo drastisch zijn en gevoeld worden door vele werknemers, hun gezinnen en vaak ook een hele regio, moeten de sancties voldoende streng zijn en ook dienen om de collectiviteit tegemoet te komen. Vandaar de beslissing om de bepalingen in artikelen 5 en 6 toe te passen bovenop alle wettelijke bepalingen inzake het collectief ontslag.

Art. 8

Les entreprises ou les employeurs qui sont prévoyants et qui souhaitent mettre en œuvre un régime de réduction collective de la durée du travail à l'issue de la période au cours de laquelle les mesures exceptionnelles dues au coronavirus sont en vigueur sont stimulés en ce sens. Nous voulons le faire en portant les subventions à cet effet de 400 à 750 euros. Si le régime de réduction de la durée du travail va de pair avec la mise en œuvre de la semaine des quatre jours, un montant forfaitaire de 1 150 euros est attribué pour les trimestres pour lesquels l'employeur a droit aux deux réductions cibles.

Art. 8

Bedrijven of werkgevers die vooruitziend zijn en een stelsel van collectieve arbeidsduurvermindering willen invoeren na afloop van de periode van uitzonderlijke coronamaatregelen, worden daartoe gestimuleerd. Dat willen we doen door de tegemoetkomingen daarvoor te verhogen van 400 euro tot 750 euro. Wanneer het stelsel van arbeidsduurvermindering gepaard gaat met de invoering van de vierdagenweek, dan wordt, voor de kwartalen waarvoor de werkgever recht heeft op beide doelgroepverminderingen, een forfaitair bedrag van 1 150 euro toegekend.

Steven DE VUYST (PVDA-PTB)
Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Peter MERTENS (PVDA-PTB)
Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)
Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)
Roberto D'AMICO (PVDA-PTB)
Maria VINDEVOGHEL (PVDA-PTB)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés:

1° aux travailleurs:

a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des personnes qui fournissent des prestations de travail au sens des chapitres 1^{er} et 2 du titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 26 de la loi précitée sont remplies, ou des personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1^{er}, 1°*bis*, du Code des impôts sur les revenus 1992;

b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation;

c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;

d) les stagiaires;

e) les élèves et les étudiants qui suivent des études dont le programme prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

Art. 3

§ 1^{er}. Durant la période définie à l'article 16 de l'arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au COVID-19, et durant les six mois suivant cette période, l'employeur

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers:

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van hoofdstukken 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1°*bis*, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992;

b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;

c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;

d) de stagiairs;

e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

Art. 3

§ 1. Gedurende de periode zoals bepaald in artikel 16 van het koninklijk besluit van 30 maart 2020 tot aanpassing van de procedures in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van het COVID-19-virus, en

ne peut accomplir aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail ou au contrat entre les employeurs et les travailleurs visés à l'article 2, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 4

L'entreprise de travail intérimaire est obligée de prolonger le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire des intérimaires et des travailleurs temporaires dont le contrat expire au cours de la période fixée par l'arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus COVID-19 et pendant les six mois qui suivent, pour la durée de cette période.

Art. 5

§ 1^{er}. Le travailleur qui, malgré les dispositions de l'article 3, est tout de même licencié sans motif grave, peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent:

- la date de la notification du préavis;
- la date de rupture du contrat de travail (en cas de rupture immédiate du contrat).

Si l'employeur accepte la réintégration du travailleur, cette dernière doit avoir lieu dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée par lettre recommandée à la poste. L'acceptation de la réintégration n'est pas soumise à des conditions de forme.

L'employeur est tenu de payer au travailleur la rémunération perdue et de verser la cotisation de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération.

Le travailleur qui a été licencié irrégulièrement et réintégré retrouve aussi les mêmes conditions de travail.

§ 2. Si l'employeur auquel la réintégration a été demandée conformément au paragraphe 1^{er} n'indique pas au travailleur licencié dans les trois jours ouvrables, par lettre recommandée, qu'il peut reprendre immédiatement

gedurende de zes maanden daarna, mag de werkgever geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding of overeenkomst tussen de werkgevers en werknemers, zoals opgesomd in artikel 2 eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden in de zin van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978.

Art. 4

Het uitzendbureau is verplicht de uitzendkrachten en de tijdelijke werknemers van wie de overeenkomst afloopt in de periode zoals bepaald in artikel 16 van het koninklijk besluit van 30 maart 2020 tot aanpassing van de procedures in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van het COVID-19-virus, en gedurende de zes maanden daarna, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te verlengen voor de duur van diezelfde periode.

Art. 5

§ 1. De werknemer die, ondanks de bepalingen in artikel 3, toch ontslagen wordt zonder dringende reden, kan zijn re-integratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op:

- de datum van de betekening van de opzegging;
- de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bij onmiddellijke beëindiging).

Wanneer de werkgever de re-integratie van de werknemer aanvaardt, dient de re-integratie plaats te vinden binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd verzonden. De aanvaarding van de re-integratie is niet onderworpen aan bepaalde vormvereisten.

De werkgever moet de werknemer het gederfde loon uitbetalen en de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

De werknemer die onregelmatig werd ontslagen en gere-integreerd wordt, herneemt ook zijn arbeidsvoorwaarden.

§ 2. Indien de werkgever aan wie de re-integratie is gevraagd conform paragraaf 1, niet binnen drie werkdagen per aangetekende brief laat weten aan de ontslagen werknemer dat de werknemer onmiddellijk zijn

sa relation de travail aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, le travailleur licencié peut entamer une procédure en référé. Cette procédure est entamée dans les 30 jours qui suivent l'envoi de la lettre recommandée visée au paragraphe 1^{er}.

§ 3. Si le tribunal du travail ou la cour du travail constate que le travailleur a demandé sa réintégration dans l'entreprise conformément au paragraphe 1^{er}, il ou elle ordonne la poursuite du contrat de travail du travailleur licencié, sous peine d'une astreinte de 300 à 3 000 euros par jour, et ce, par dérogation à l'interdiction visée à l'article 1385*bis*, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

Art. 6

L'employeur qui, en dépit des dispositions visées aux articles 2 et 5, résilie le contrat de travail sans motif grave est tenu de verser pour chaque travailleur licencié une indemnité de 1 % des rémunérations prises en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. L'indemnité est payée à l'organisme de perception des cotisations de sécurité sociale compétent.

Art. 7

Si un employeur fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif au cours de la période prévue à l'article 16 de l'arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus COVID-19 et au cours des six mois suivants, toutes les dispositions visées aux articles 5 et 6 sont d'application et ce, même si les licenciements proprement dits n'ont lieu qu'après cette période.

Art. 8

La réduction de la durée du travail en deçà de 38 heures par semaine ne peut pas entraîner une diminution de la rémunération.

Art. 9

L'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifié par la loi du 14 décembre 2018, est complété par un 5^o rédigé comme suit:

arbeidsrelatie kan hervatten onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, dan kan de ontslagen werknemer een procedure opstarten gevoerd in kort geding. Deze procedure wordt opgestart binnen de dertig dagen na het versturen van de aangetekende brief vermeld in paragraaf 1.

§ 3. Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof vaststelt dat de werknemer zijn re-integratie in de onderneming heeft aangevraagd overeenkomstig paragraaf 1, dan beveelt hij de verderzetting van de arbeidsovereenkomst van de ontslagen werknemer onder verbeurte van een dwangsom van 300 tot 3 000 euro per dag en dit in afwijking van het verbod bedoeld in artikel 1385*bis*, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 6

De werkgever die, ondanks de bepalingen in artikel 2 en artikel 5, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden dient, voor elke ontslagen werknemer een vergoeding van 1 % van de lonen die in aanmerking komen worden genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen. De vergoeding wordt betaald aan de instelling die voor de inning van de sociale zekerheidsbijdragen bevoegd is.

Art. 7

Indien een werkgever de intentie tot collectief ontslag kenbaar maakt gedurende de periode zoals bepaald in artikel 16 van het koninklijk besluit van 30 maart 2020 tot aanpassing van de procedures in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van het COVID-19-virus, en gedurende de zes maanden daarna en de zes maanden nadien, dan zijn alle bepalingen uit artikel 5 en 6 van kracht. Ook indien de ontslagen zelf pas vallen na deze periode.

Art. 8

De arbeidsduurvermindering tot minder dan 38 uur per week mag geen loonsverlaging tot gevolg hebben.

Art. 9

Artikel 10 van de wet van 26 juni 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, gewijzigd bij de wet van 14 december 2018, wordt aangevuld met de bepaling onder 5^o, luidende:

“5° Les augmentations salariales résultant de l’instauration d’une réduction collective de la durée du travail en deçà de 38 heures dans le cadre de la loi interdisant les licenciements pour cause de COVID-19.”

Art. 10

L’article 22 de l’arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 22. Une réduction groupe-cible pour réduction du temps de travail est accordée de la manière suivante:

1° un montant forfaitaire G5 pendant 8 trimestres lors de l’introduction d’une durée de travail de 37 heures par semaine ou moins, à partir du trimestre qui suit le trimestre durant lequel la réduction du temps de travail a été instaurée;

2° un montant forfaitaire G5 pendant 12 trimestres lors de l’introduction d’une durée de travail de 36 heures par semaine ou moins, à partir du trimestre qui suit le trimestre durant lequel la réduction du temps de travail a été instaurée;

3° un montant forfaitaire G5 pendant 16 trimestres lors de l’introduction d’une durée de travail de 35 heures par semaine ou moins, à partir du trimestre qui suit le trimestre durant lequel la réduction du temps de travail a été instaurée;

4° un montant forfaitaire G5 pendant les 4 trimestres qui suivent le trimestre durant lequel la semaine de quatre jours a été instaurée;

5° si durant un même trimestre, le travailleur entre en ligne de compte à la fois pour la réduction groupe-cible mentionnée en 1°, 2° ou 3° et pour la réduction groupe-cible mentionnée en 4°, un montant forfaitaire G6 sera accordé durant ce trimestre.”

“5° De loonsverhogingen als gevolg van de invoering van collectieve arbeidsduurvermindering onder de 38 uur ingevoerd in het kader van de wet houdens het verbod op ontslagen omwille van het COVID-19-virus.”

Art. 10

Artikel 22 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen wordt vervangen als volgt:

“Art. 22. Een doelgroepvermindering voor arbeidsduurvermindering wordt als volgt toegekend:

1° een forfaitair bedrag G5 tijdens 8 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 37 uur per week of minder, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering werd ingesteld;

2° een forfaitair bedrag G5 tijdens 12 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 36 uur per week of minder, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering werd ingesteld;

3° een forfaitair bedrag G5 tijdens 16 kwartalen bij invoering van een arbeidsduur van 35 uur per week of minder, vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering werd ingesteld;

4° een forfaitair bedrag G5 tijdens de vier kwartalen die volgen op het kwartaal tijdens hetwelk de vierdaagse week werd ingevoerd;

5° indien een werknemer in eenzelfde kwartaal tegelijk in aanmerking komt voor een doelgroepvermindering bedoeld in 1°, 2° of 3° en voor de doelgroepvermindering bedoeld in 4°, wordt in dit kwartaal een forfaitair bedrag G6 toegekend.”

Art. 11

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

22 avril 2020

Art. 11

Deze wet treedt in werking op de dag van de publicatie in het *Belgisch Staatsblad*.

22 april 2020

Steven DE VUYST (PVDA-PTB)
Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Peter MERTENS (PVDA-PTB)
Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)
Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)
Roberto D'AMICO (PVDA-PTB)
Maria VINDEVOGHEL (PVDA-PTB)