

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 mai 2020

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'arrêté royal
du 11 octobre 1991 en vue de
permettre le report après le congé postnatal
des périodes de chômage temporaire
liées au COVID-19 survenues
durant le congé prénatal**

(déposée par Mmes Marie-Colline Leroy
et Evita Willaert et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 mei 2020

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het koninklijk besluit
van 11 oktober 1991 om periodes van
tijdelijke werkloosheid als gevolg
van het COVID-19 die plaatsvinden
tijdens het prenataal verlof te kunnen
overdragen tot na het postnataal verlof**

(ingediend door de dames Marie-Colline Leroy
en Evita Willaert cs.)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à assimiler à une période de travail la période de chômage temporaire pour force majeure (art. 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ou chômage temporaire pour raison économique (art. 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978) survenue durant le congé prénatal. Cela permettra à une travailleuse de reporter après son congé postnatal la période durant laquelle elle a été mise en chômage temporaire survenue durant son congé prénatal, pour autant que cette période de chômage temporaire soit due au COVID-19 et que celle-ci se situe entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2020.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel wil de periode van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht (art. 26 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten) of tijdelijke werkloosheid om economische redenen (art. 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978) tijdens het prenataal verlof gelijkstellen met arbeidsperiodes. Dit maakt het mogelijk voor zwangere werkneemsters die tijdelijk werkloos zijn tijdens hun prenataal verlof om dit verlof over te dragen tot na hun postnataal verlof, voor zover deze periode van tijdelijke werkloosheid te wijten was aan het COVID-19 en dat deze plaatsvindt tussen 1 maart 2020 en 30 juni 2020.

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 (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les articles 114 et 115 de la loi relative à l'assurance soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 (ci-après "loi de 1994") et l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (ci-après, "loi de 1971") contiennent les règles applicables au calcul des périodes de repos "prénatal" et "postnatal" et organisent les périodes de protection de la maternité. Ces dispositions prévoient un congé de maternité de 15 semaines, composé de 6 semaines de congé prénatal et de 9 semaines de congé postnatal.

Durant le congé prénatal, une distinction est opérée entre les périodes suivantes:

- une période de repos obligatoire d'une semaine avant la date présumée de l'accouchement;
- une période de repos facultatif de 5 semaines (7 en cas de naissances multiples); la travailleuse peut donc choisir de prendre ce congé, en totalité ou en partie, ou d'y renoncer.

Le congé prénatal peut être reporté, en totalité ou en partie, à l'issue des 9 semaines de congé postnatal, à la condition que la travailleuse ait continué à travailler à partir de la 6^e semaine qui précède la date réelle de l'accouchement (article 39, alinéa 3, de la loi de 1971 précitée). Autrement dit, seuls les jours pendant lesquels la travailleuse a effectivement travaillé durant cette période pourront être reportés après le congé postnatal.

L'arrêté royal du 11 octobre 1991 prévoit que certains jours d'inactivité sont assimilés à des périodes de travail. Ces périodes assimilées sont énumérées de façon limitative par l'arrêté royal précité:

- les périodes de vacances annuelles;
- le temps nécessaire à la travailleuse pour siéger comme conseiller ou juge social dans les cours et tribunaux du travail;
- les jours de petits chômages;
- les jours de congé pour raisons impérieuses;

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De artikelen 114 en 115 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (hierna "de wet van 1994") en artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (hierna "de wet van 1971") bevatten de regels voor de berekening van de periodes van prenatale en postnatale bevallingsrust en regelen tevens de periodes van moederschapsbescherming. Deze bepalingen voorzien in een moederschapsverlof van 15 weken, bestaande uit 6 weken prenataal verlof en 9 weken postnataal verlof.

Tijdens het prenataal verlof wordt er een onderscheid gemaakt tussen de volgende periodes:

- een periode van verplichte rust van één week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling;
- een periode van facultatieve rust van 5 weken (7 in geval van een meerling); de werkneemster heeft dus de keuze om dit verlof volledig of gedeeltelijk op te nemen, of eraan te verzaken.

Het prenataal verlof kan volledig of gedeeltelijk worden overgedragen tot na de 9 weken postnataal verlof, op voorwaarde dat de werkneemster is blijven werken vanaf de 6^e week vóór de werkelijke datum van de bevalling (artikel 39, derde lid, van de wet van 1971). Alleen de dagen waarop de werkneemster effectief heeft gewerkt tijdens deze periode, zijn dus overdraagbaar tot na het postnataal verlof.

Krachtens het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 worden sommige dagen van inactiviteit gelijkgesteld met periodes van arbeid. Deze gelijkgestelde periodes worden allemaal opgesomd door het bovenvermelde koninklijk besluit:

- de periodes van jaarlijkse vakantie;
- de tijd dat de werkneemster als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de arbeidshoven en rechtbanken;
- de dagen van klein verlet;
- de dagen van afwezigheid wegens dwingende redenen;

— les jours pour lesquels la rémunération journalière garantie est accordée en cas d'absence ou d'arrivée tardive suite à un événement indépendant de la volonté du travailleur;

— les jours de chômage temporaire, liés à un accident technique (art. 49 de la loi du 3 juillet 1978), à des intempéries (art. 50 de la même loi) et au manque de travail pour raison économique (art. 51 de la même loi).

Mais les périodes de chômage temporaire pour force majeure, visées à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978, tout comme le chômage temporaire pour raison économique pour les employés visé à l'article 77/1, § 4, de la même loi ne sont pas concernées (les périodes de chômage économique concernant les travailleuses manuelles occupées dans les liens d'un contrat d'ouvrier, visées à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978, sont, elles, déjà assimilées à du travail). Si, durant les six dernières semaines de sa grossesse, une femme est mise en chômage temporaire sur base des articles 26 et 77/1, § 4, précités, cette période sera automatiquement convertie en congé de maternité prénatal et ne pourra dès lors pas être reportée à l'issue des 9 semaines de congé postnatal.

Depuis le mois de mars, la pandémie du COVID-19 provoque une grave crise sociale et économique dans notre pays. De nombreuses entreprises ont dû fermer, sur base d'une décision des autorités les obligeant à fermer totalement ou partiellement ou par manque de travail suite aux règles de confinement et à la situation économique.

Dans ce contexte, le gouvernement a décidé que tous les cas de chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour des raisons économiques peuvent être déclarés sous le régime de chômage temporaire pour cause de force majeure. L'arrêté royal du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus COVID-19 et à modifier l'article 10 de l'arrêté royal du 6 mai 2019 modifiant les articles 27, 51, 52*bis*, 58, 58/3 et 63 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant les articles 36*sexies*, 63*bis* et 124*bis* dans le même arrêté le prévoit dans son article premier.

De très nombreux travailleurs et travailleuses sont ainsi mis en chômage temporaire. L'ONEM a reçu, jusqu'à la date du 7 avril, une demande de chômage temporaire

— de dagen waarvoor gewaarborgd loon wordt toegekend in geval van afwezigheid of te laat komen als gevolg van een gebeurtenis buiten de wil van de werknemer;

— de periodes van tijdelijke werkloosheid als gevolg van een technische stoornis (artikel 49 van de wet van 3 juli 1978), weerverlet (artikel 50 van dezelfde wet) of een gebrek aan werk door economische redenen (artikel 51 van dezelfde wet);

De periodes van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht, bedoeld in artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 en tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen voor bedienden bedoeld in artikel 77/1, § 4, van dezelfde wet worden echter niet gelijkgesteld (de periodes van economische werkloosheid voor handwerksters met een arbeiderscontract, zoals bedoeld in artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 zijn echter wel gelijkgesteld met gewerkte dagen). Indien een vrouw gedurende de 6 laatste weken van haar zwangerschap tijdelijk werkloos wordt op basis van de voornoemde artikelen 26 en 77/1 § 4, wordt deze periode automatisch omgezet in prenatiaal zwangerschapsverlof en kan het dus niet worden overgedragen tot na de 9 weken postnataal verlof.

In maart veroorzaakte de COVID-19-pandemie een ernstige maatschappelijke en economische crisis in ons land. Vele ondernemingen moesten de deuren sluiten, door de beslissing van overheidswege om volledig of gedeeltelijk te sluiten, of omwille van een gebrek aan werk door de lockdownmaatregelen en de economische situatie.

In deze omstandigheden heeft de regering beslist dat alle gevallen van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht of tijdelijke werkloosheid om economische redenen als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht aangegeven mogen worden. 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 tot wijziging van artikel 10 van het koninklijk besluit van 6 mei 2019 tot wijziging van de artikelen 27, 51, 52*bis*, 58, 58/3 en 63 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoering van de artikelen 36*sexies*, 63*bis* en 124*bis* in hetzelfde besluit voorziet dit in zijn 1^e artikel.

Zeer veel werknemers en werkneemsters worden op die manier tijdelijk werkloos. Tot op 7 april heeft de RVA aanvragen voor tijdelijke werkloosheid ontvangen voor

pour 1 258 459 travailleurs¹. Parmi eux, les travailleurs à bas revenus seront durement impactés par la baisse de revenus issue du chômage temporaire. Les femmes en particulier sont surreprésentées dans les secteurs moins rémunérateurs et les emplois à temps partiel. Pour elles, la perte de revenus aura des conséquences bien plus importantes.

Les femmes qui sont mises en chômage temporaire et qui sont dans la période de congé prénatal (soit les 6 semaines précédant l'accouchement) seront injustement pénalisées. Le chômage temporaire pour cause de force majeure et le chômage temporaire pour raisons économiques, des employés, ne sont pas assimilés à une période de travail; par conséquent, le congé postnatal de ces femmes sera, *de facto*, plus court que celui de celles qui ont pu continuer à (télé)travailler au-delà de la 6^e semaine précédant l'accouchement.

Cela va également amener de très jeunes nourrissons à intégrer les milieux d'accueil, parfois avant même les premiers vaccins obligatoires et impose une séparation précoce à la mère. Et cela complique l'allaitement, voire mène à son arrêt prématuré, suite à la reprise du travail de 9 à 10 semaines après l'accouchement.

La présente proposition de loi vise dès lors à assimiler à une période de travail la période de chômage temporaire pour force majeure (art. 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ou chômage temporaire pour raison économique (art. 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978) survenue durant le congé prénatal. Cela permettra à une travailleuse de reporter après son congé postnatal la période durant laquelle elle a été mise en chômage temporaire survenue durant son congé prénatal, pour autant que cette période de chômage temporaire soit due au COVID-19 et que celle-ci se situe entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2020.

Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)
 Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
 Sarah SCHLITZ (Ecolo-Groen)
 Barbara CREEMERS (Ecolo-Groen)
 Laurence HENNUY (Ecolo-Groen)
 Kim BUYST (Ecolo-Groen)
 Julie CHANSON (Ecolo-Groen)
 Tinne VAN der STRAETEN (Ecolo-Groen)
 Ludivine DEDONDER (PS)

¹ Compte rendu intégral, Réunion commune de la Commission des affaires sociales, de l'emploi et des pensions et de la Commission de l'économie, de la protection des consommateurs et de l'agenda numérique, 8 avril 2020, CRIV 55 COM 142, p. 24.

1 258 459 werknemers¹. Onder hen worden de werknemers met een laag inkomen zwaar getroffen door de verlaging van hun inkomen als gevolg van de tijdelijke werkloosheid. Vooral vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de slechts betaalde sectoren en in de deeltijdse tewerkstelling. Voor hen zal het inkomensverlies nog grotere gevolgen hebben.

Vrouwen die tijdelijk werkloos worden terwijl ze zich in de periode van prenataal verlof bevinden (dus in de 6 weken voor de bevalling) worden onrechtvaardig gestraft. De tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht en de tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden worden niet gelijkgesteld aan een arbeidsperiode,; waardoor het postnataal verlof van deze vrouwen *de facto* korter zal zijn dan dat van de vrouwen die konden blijven (tele)werken na de 6^e week voor de bevalling.

Dat heeft ook tot gevolg dat zeer jonge zuigelingen naar opvangstructuren moeten worden gebracht, soms zelfs voordat hen de eerste verplichte vaccins worden toegediend, en leidt ertoe dat de zuigelingen vroegtijdig van hun moeder moeten worden gescheiden. Dat bemoeilijkt het geven van borstvoeding en leidt zelfs tot de vroegtijdige stopzetting ervan, omdat de moeder 9 tot 10 weken na de bevalling alweer aan de slag moet.

Dit wetsvoorstel wil de periode van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht (art. 26 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten) of tijdelijke werkloosheid om economische redenen (art. 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978) die plaatsvindt tijdens het prenataal verlof gelijkstellen met een arbeidsperiode. Dit maakt het mogelijk voor zwangere werkneemsters die tijdelijk werkloos zijn tijdens hun prenataal verlof om dit verlof over te dragen tot na hun postnataal verlof, voor zover deze periode van tijdelijke werkloosheid te wijten was aan het COVID-19 en dat deze plaatsvindt tussen 1 maart 2020 en 30 juni 2020.

¹ Integraal verslag, Gemeenschappelijke vergadering van de Commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen en de Commissie voor Economie, Consumentenbescherming en Digitale Agenda, 8 april 2020, CRIV 55 COM 142, blz. 24.

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

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

Art. 2

L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 11 octobre 1991 assimilant certaines périodes à des périodes de travail en vue de la prolongation de la période d'interruption du travail au-delà de la huitième semaine après l'accouchement est complété par le 11° suivant:

"11° les périodes de chômage temporaire visées aux articles 26 et 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour autant que celles-ci soient relatives à la période comprise entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 juin 2020 et que le chômage soit dû au COVID-19.

Art. 3

Le Roi peut prolonger, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le période visée à l'article 2.

Art. 4

Le Roi peut modifier, abroger, remplacer ou compléter la disposition modifiée par la présente loi.

5 mai 2020

Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)
 Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
 Sarah SCHLITZ (Ecolo-Groen)
 Barbara CREEMERS (Ecolo-Groen)
 Laurence HENNUY (Ecolo-Groen)
 Kim BUYST (Ecolo-Groen)
 Julie CHANSON (Ecolo-Groen)
 Tinne VAN der STRAETEN (Ecolo-Groen)
 Ludivine DEDONDER (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 1 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot gelijkstelling van sommige periodes met periodes van arbeid met het oog op de verlenging van de periode van arbeidsonderbreking na de achtste week na de bevalling wordt aangevuld met de volgende bepaling onder 11°:

"11° de perioden van tijdelijke werkloosheid bedoeld in artikelen 26 en 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor zover deze betrekking hebben op de periode van 1 maart 2020 tot 30 juni 2020 en dat de werkloosheid te wijten is aan het COVID-19.

Art. 3

De Koning kan de in artikel 2 voorziene periode verlengen bij een in Ministerraad overlegd besluit.

Art. 4

De Koning kan de in deze wet bedoelde bepaling wijzigen, opheffen, vervangen of aanvullen.

5 mei 2020