

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 juillet 2020

PROPOSITION DE LOI

**interdisant les licenciements
pour cause de COVID-19**

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 67.552/1 DU 7 JUILLET 2020**

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 juli 2020

WETSVOORSTEL

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

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 67.552/1 VAN 7 JULI 2020**

Voir:

Doc 55 **1209/ (2019/2020):**

001: Proposition de loi de M. De Vuyst et consorts.

Zie:

Doc 55 **1209/ (2019/2020):**

001: Wetsvoorstel van de heer De Vuyst c.s.

02872

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)

Le 5 juin 2020, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Président de la Chambre des représentants à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi 'interdisant les licenciements pour cause de COVID-19' (*Doc. parl.*, Chambre, 201920, n° 55-1209/001).

La proposition a été examinée par la première chambre le 25 juin 2020. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Wouter PAS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 7 juillet 2020.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION

2. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet d'interdire les licenciements de travailleurs "pour cause de Covid-19 (lire COVID-19)".

L'article 2 de la proposition énonce que le dispositif proposé est applicable aux employeurs et aux travailleurs et prévoit un certain nombre d'assimilations aux employeurs et aux travailleurs pour l'application de la loi à adopter.

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 ne peut accomplir aucun acte "tendant à mettre fin [...] à la relation de travail ou au contrat entre les employeurs et les travailleurs [...], sauf pour motif grave" au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' (ci-après: loi relative aux contrats de travail) (article 3).

Les entreprises de travail intérimaire sont obligées de prolonger le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire des intérimaires et des travailleurs temporaires dont

¹ S'agissant d'une proposition de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

Op 5 juni 2020 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel 'houdende een verbod op ontslagen omwille van het COVID-19-virus' (*Parl.St.* Kamer 201920, nr. 55-1209/001).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 25 juni 2020. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Wouter PAS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 7 juli 2020.

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORSTEL

2. Het om advies voorgelegde voorstel van wet strekt ertoe een verbod in te stellen op het ontslaan van werknemers "omwille van het COVID-19-virus".

Artikel 2 van het voorstel bepaalt dat de voorgestelde regeling van toepassing is op de werkgevers en de werknemers, en voorziet voor de toepassing van de aan te nemen wet in een aantal gelijkstellingen met werkgevers en werknemers.

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" mag de werkgever geen enkele daad stellen "om de arbeidsverhouding of overeenkomst tussen werkgevers en werknemers [...] te beëindigen, behalve om dringende redenen" in de zin van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' (hierna: Arbeidsovereenkomstenwet) (artikel 3).

De uitzendbureaus zijn verplicht om voor de uitzendkrachten en de tijdelijke werknemers van wie de overeenkomst afloopt in de voormelde periode de arbeidsovereenkomst voor

¹ Aangezien het om een voorstel van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

le contrat expire au cours de la période susmentionnée pour la durée de cette période (article 4).

Le travailleur qui est licencié nonobstant l'interdiction de licenciement peut demander sa réintégration auprès de l'employeur; si celui-ci refuse, le juge peut ordonner la poursuite du contrat de travail, sous peine d'une astreinte de 300 à 3000 euros par jour (article 5). L'employeur qui résilie le contrat de travail "en dépit des dispositions visées aux articles 2 [lire: 3] et 5", est tenu de verser pour chaque travailleur licencié une indemnité de 1 % des rémunérations à l'organisme de perception des cotisations de sécurité sociale compétent (article 6). Les articles 5 et 6 sont également applicables 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 précité et au cours des six mois suivants, même si les licenciements proprement dits n'ont lieu qu'après cette période (article 7).

La réduction de la durée du travail en deçà de 38 heures par semaine ne peut pas entraîner une diminution de la rémunération (article 8). 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 proposée ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial au sens de la loi du 26 juillet 1996 'relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité' (article 9). 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 un nouveau dispositif relatif à une réduction groupe-cible pour réduction du temps de travail (article 10).

La loi à adopter entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge* (article 11).

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Interdiction de licenciement

3.1. La proposition de loi restreint la possibilité pour les employeurs de mettre fin unilatéralement au contrat de travail avec un travailleur.

La possibilité de principe dont dispose toute partie à un contrat à durée indéterminée d'y mettre fin unilatéralement est notamment mise en rapport avec la liberté individuelle garantie

uitvoering van tijdelijke arbeid te verlengen voor de duur van die periode (artikel 4).

De werknemer die in weerwil van het ontslagverbod wordt ontslagen, kan de reïntegratie aanvragen bij de werkgever; indien de werkgever weigert, kan de rechter de voortzetting van de arbeidsovereenkomst bevelen onder verbeurte van een dwangsom van 300 tot 3.000 euro per dag (artikel 5). De werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt "ondanks de bepalingen in artikel 2 [lees: 3] en artikel 5" dient voor elke ontslagen werknemer een vergoeding van 1 % van de lonen te betalen aan de bevoegde inningsinstelling van de socialezekerheidsbijdragen (artikel 6). De artikelen 5 en 6 gelden ook indien een werkgever de intentie tot collectief ontslag kenbaar maakt gedurende de periode zoals bepaald in artikel 16 van het voormelde koninklijk besluit van 30 maart 2020, en gedurende de zes maanden daarna, ook al vallen de ontslagen zelf pas na die periode (artikel 7).

Indien de arbeidsduur wordt verlaagd tot minder dan 38 uur per week, mag dat geen loonsverlaging tot gevolg hebben (artikel 8). De loonsverhoging als gevolg van de invoering van collectieve arbeidsduurvermindering onder de 38 uur in het kader van de voorgestelde wet, wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de loonkostenontwikkeling in de zin van de wet van 26 juli 1996 'tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen' (artikel 9). Artikel 22 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 'tot uitvoering van het 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 door een nieuwe regeling inzake een doelgroepvermindering voor arbeidsduurvermindering (artikel 10).

De aan te nemen wet treedt in werking op de dag van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* (artikel 11).

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKINGEN

Ontslagverbod

3.1. Het wetsvoorstel voert een beperking in op de mogelijkheid voor werkgevers om de arbeidsovereenkomst met een werknemer eenzijdig te beëindigen.

De principiële mogelijkheid voor elke partij bij een overeenkomst van onbepaalde duur om deze eenzijdig te beëindigen, wordt onder meer in verband gebracht met de grondwettelijk

par la Constitution, qui ressort entre autres de l'interdiction inscrite en droit civil² et en droit du travail³ de s'engager à vie⁴.

Ce principe ne s'oppose toutefois pas à ce que l'employeur puisse instaurer certaines obligations ou restrictions en matière de résiliation de contrats. C'est ainsi que, dans le cadre des relations de travail, le législateur a notamment prévu des délais de préavis⁵ ou des indemnités de congé⁶ et des restrictions du pouvoir de licenciement de l'employeur dans certaines circonstances ou à l'égard de certaines catégories de travailleurs⁷.

3.2. La liberté d'action du législateur à cet égard n'est toutefois pas illimitée. Dans l'avis 66.776/1 du 30 décembre 2019 sur une proposition de loi modifiant la loi du 19 mars 1991 'portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel'⁸, le Conseil d'État, section de législation, a ainsi observé ce qui suit:

"3.1. Le régime de licenciement particulier prévu par la loi du 19 mars 1991 et que les auteurs de la proposition entendent modifier, doit en premier lieu être compris à la lumière d'un certain nombre de droits fondamentaux qui concernent les travailleurs, parmi lesquels le droit au travail et le droit de négociation collective, que garantissent notamment l'article 23 de la Constitution, l'article 6 de la Charte sociale européenne et les articles 15 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Ce régime de licenciement doit en outre être également apprécié au regard d'un certain nombre de droits fondamentaux que les employeurs pourraient invoquer en cette matière, notamment la liberté d'entreprise, garantie

gewaarborgde individuele vrijheid, die onder meer tot uiting komt in het burgerrechtelijke² en arbeidsrechtelijke³ verbod om zich voor het leven te binden.⁴

Dit beginsel staat er echter niet aan in de weg dat de wetgever inzake de beëindiging van overeenkomsten bepaalde verplichtingen of beperkingen kan invoeren. Zo heeft de wetgever in het kader van de arbeidsverhoudingen onder meer voorzien in opzeggingstermijnen⁵ of opzeggingsvergoedingen⁶ en in beperkingen aan de ontslagmacht van de werkgever in bepaalde omstandigheden of ten aanzien van bepaalde categorieën van werknemers.⁷

3.2. De beleidsvrijheid van de wetgever op dit punt is evenwel niet zonder beperkingen. Zo heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, in advies 66.776/1 van 30 december 2019, over een voorstel van wet tot wijziging van de wet van 19 maart 1991 'houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden'⁸ het volgende opgemerkt:

"3.1. De bijzondere ontslagregeling waarin de wet van 19 maart 1991 voorziet en die de indieners van het voorstel beogen te wijzigen, dient vooreerst te worden begrepen in het licht van een aantal grondrechten die betrekking hebben op werknemers, waaronder het recht op arbeid en collectieve onderhandeling, zoals gewaarborgd door onder meer artikel 23 van de Grondwet, artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest en de artikelen 15 en 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Die ontslagregeling dient daarnaast ook te worden getoetst aan een aantal grondrechten waarop de werkgevers zich in deze aangelegenheid zouden kunnen beroepen, in het bijzonder de vrijheid van ondernemerschap,

² Article 1780 du Code civil.

³ Article 7 de la loi relative aux contrats de travail.

⁴ Voir à ce propos: M. RIGAUX et P. HUMBLET, "Ontslagmacht, ontslagrecht en vastheid van betrekking: een systeem", *RW* 1988-89, p. 730. En ce qui concerne les fondements théoriques de la résiliation, voir également: R. VAN RANSBEEK, "De opzegging", *RW* 1995-96, pp. 345-364.

⁵ Article 37 et suivants de la loi relative aux contrats de travail.

⁶ Article 39 de la loi relative aux contrats de travail.

⁷ Voir par exemple l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et la loi du 19 mars 1991 'portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel'.

⁸ *Doc. Parl.*, Chambre, 2019, n° 462/3.

² Artikel 1780 Burgerlijk Wetboek.

³ Artikel 7 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁴ Zie in dat verband: M. RIGAUX en P. HUMBLET, "Ontslagmacht, ontslagrecht en vastheid van betrekking: een systeem", *RW* 1988-89, 730. Omtrent de theoretische grondslagen van de opzegging, zie ook: R. VAN RANSBEEK, "De opzegging", *RW* 1995-96, 345-364.

⁵ Artikel 37 e.v. Arbeidsovereenkomstenwet.

⁶ Artikel 39 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁷ Zie bijvoorbeeld artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet van 19 maart 1991 'houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden'.

⁸ *Parl. St. Kamer* 2019, nr. 462/3.

par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁹.

3.2. Indépendamment d'une mise en balance des droits fondamentaux précités, que les travailleurs et les employeurs pourraient invoquer dans cette matière, un régime de licenciement particulier pour des travailleurs protégés doit également être apprécié au regard du principe constitutionnel d'égalité. Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé¹⁰.

[...]

3.3. Le régime de licenciement particulier que comporte la loi du 19 mars 1991, tel que la proposition de loi à l'examen envisage de le modifier, doit en premier lieu être apprécié au regard des droits fondamentaux précités. Il faut plus particulièrement examiner s'il peut être raisonnablement admis qu'un équilibre subsiste entre les différents droits fondamentaux que les travailleurs et les employeurs peuvent invoquer dans cette matière. En cas de conflit entre des intérêts ou des droits fondamentaux de travailleurs et d'employeurs, en ce qui concerne la loi du 19 mars 1991, la Cour constitutionnelle a également déjà souligné la nécessité d'un contrôle de proportionnalité¹¹. Il faut ensuite examiner si la différence de traitement qui est ainsi créée entre des travailleurs, selon qu'ils relèvent ou pas

gewaarbord door artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.⁹

3.2. Benevens een afweging van de hiervoor genoemde grondrechten waarop de werknemers en de werkgevers zich in deze aangelegenheid zouden kunnen beroepen, dient een specifieke ontslagregeling voor beschermde werknemers ook te worden getoetst aan het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en nietdiscriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.¹⁰

[...]

3.3. De bijzondere ontslagregeling vervat in de wet van 19 maart 1991, zoals deze met het voorliggend voorstel van wet zou worden gewijzigd, dient in de eerste plaats te worden getoetst aan de voornoemde grondrechten. Meer bepaald dient te worden nagegaan of er in redelijkheid kan worden aangenomen dat er een evenwicht blijft bestaan tussen de verschillende grondrechten waarop werknemers en werkgevers zich in deze aangelegenheid kunnen beroepen. Ook het Grondwettelijk Hof heeft bij een conflict tussen belangen of grondrechten tussen werknemers en werkgevers, met betrekking tot de wet van 19 maart 1991, reeds de nadruk gelegd op de evenredigheidstoets.¹¹ Vervolgens dient te worden nagegaan of het verschil in behandeling dat op die wijze wordt

⁹ *Note du texte cité*: Voir également C.C., 28 avril 2016, n° 56/2016, cons. B.18, qui qualifie la 'liberté d'entreprendre' de droit fondamental, encore que celle-ci n'est pas absolue et n'est méconnue que si le législateur limitait cette liberté sans aucune nécessité ou si cette limitation était disproportionnée au but poursuivi. Dans le même sens: C.C., n° 99/2008, 3 juillet 2008, B.3; C.C., n° 56/2011, 28 avril 2011; C.C., n° 180/2011, 24 novembre 2011, B.1.8.2-B.8.5; C.C., n° 66/2015, B.11.4-B.11.8; C.C., 114/2015, B.17.1B.17.6; C.C., n° 31/2016, B.6.7-B.6.8. Voir également: J. Velaers, *De Grondwet. Een artikelsgewijze commentaar*. Deel I, Bruges, die Keure, 2019, 451-453.

¹⁰ *Note du texte cité*: Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple: C.C., 17 juillet 2014, n° 107/2014, B.12; C.C., 25 septembre 2014, n° 141/2014, B.4.1; C.C., 30 avril 2015, n° 50/2015, B.16; C.C., 18 juin 2015, n° 91/2015, B.5.1; C.C., 16 juillet 2015, n° 104/2015, B.6; C.C., 16 juin 2016, n° 94/2016, B.3; C.C., 18 mai 2017, n° 60/2017, B.11; C.C., 15 juin 2017, n° 79/2017, B.3.1; C.C., 19 juillet 2017, n° 99/2017, B.11; C.C., 28 septembre 2017, n° 104/2017, B.8.

¹¹ *Note du texte cité*: C.C., 10 juillet 2014, n° 105/2014, B.6: "Bien qu'il soit justifié, en matière de licenciement d'un travailleur protégé, que le législateur tente de limiter au strict minimum la période d'incertitude à cet égard, un équilibre raisonnable doit être maintenu entre, d'une part, l'objectif de célérité de la procédure et, d'autre part, les droits de la défense des parties et le droit d'accès à un juge garantis par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme".

⁹ *Voetnoot in de geciteerde tekst*: Zie ook GwH 28 april 2016, nr. 56/2016, overw. B.18, waarin de 'vrijheid van ondernemen' als een grondrecht wordt gekwalificeerd, zij het dat deze niet absoluut is en slechts geschonden is indien de wetgever deze vrijheid zou beperken zonder dat daartoe enige noodzaak bestaat of indien de beperking onevenredig zou zijn met het nagestreefde doel. In dezelfde zin: GwH nr. 99/2008, 3 juli 2008, B.3; GwH nr. 56/2011, 28 april 2011; GwH nr. 180/2011, 24 november 2011, B.1.8.2-B.8.5; GwH nr. 66/2015, B.11.4-B.11.8; GwH 114/2015, B.17.1B.17.6; GwH nr. 31/2016, B.6.7-B.6.8. Zie ook: J. VELAERS, *De Grondwet. Een artikelsgewijze commentaar. Deel I*, Brugge, die Keure, 2019, 451-453.

¹⁰ *Voetnoot in de geciteerde tekst*: Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv.: GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3; GwH 18 mei 2017, nr. 60/2017, B.11; GwH 15 juni 2017, nr. 79/2017, B.3.1; GwH 19 juli 2017, nr. 99/2017, B.11; GwH 28 september 2017, nr. 104/2017, B.8.

¹¹ *Voetnoot in de geciteerde tekst*: GwH 10 juli 2014, nr. 105/2014, B.6: "Hoewel het bij het ontslag van een beschermd werknemer op zich verantwoord is dat de wetgever de periode van onzekerheid daarover tot het strikte minimum probeert te beperken, moet een redelijk evenwicht behouden blijven tussen, enerzijds, de beoogde snelheid van de procedure en, anderzijds, de rechten van de verdediging van de partijen en het recht op toegang tot de rechter die worden gewaarborgd bij artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens".

du régime particulier de licenciement, peut également être justifiée au regard du principe d'égalité".

3.3. L'examen de la proposition soumise actuellement pour avis se fonde également sur le cadre de contrôle esquissé dans l'avis 66.776/1 précité.

3.3.1. Les développements de la proposition ne contiennent pas de contrôle ou de justification explicites au regard des droits fondamentaux précités. Seuls sont mentionnés des éléments dont devrait ressortir l'opportunité du dispositif proposé. Les développements font ainsi référence à l'existence de mesures analogues en Espagne. Une simple référence à des exemples étrangers n'est toutefois pas suffisante au regard du contrôle de proportionnalité à effectuer entre des droits fondamentaux. En outre, ce contrôle doit aussi être effectué à la lumière du régime plus large des droits et obligations liant les employeurs et les travailleurs dans un ordre juridique déterminé. À cet égard, les exemples cités dans les développements de la proposition ne peuvent dès lors pas non plus être dissociés des ordres juridiques dans lesquels ils ont été mis en place.

3.3.2.1. Les développements de la proposition visent par ailleurs le régime du chômage temporaire qui, selon les auteurs, "remplit [...] 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". Ils font en outre référence à la gravité attendue de la crise économique actuelle et estiment que "[q]uelques renforcements" de la "protection [sociale des] travailleurs de notre pays" s'imposent. Le dispositif proposé est considéré comme un "mécanisme de responsabilisation [...] pour les employeurs" les encourageant "à explorer, dès à présent, des pistes qui contribueront à amortir le choc après la crise que nous traversons".

3.3.2.2. On notera tout d'abord à cet égard que le dispositif proposé n'est pas limité aux entreprises qui ont eu recours au chômage temporaire ou qui ont bénéficié d'une aide dans le cadre de la crise du coronavirus.

L'existence de la possibilité de suspendre le contrat de travail, qui permet en principe au travailleur en chômage temporaire de recevoir une allocation de chômage, n'est en outre pas pertinente si le motif de résiliation du contrat de travail n'est pas lié au manque temporaire de travail ou à une cause de force majeure temporaire, mais par exemple à une diminution définitive du volume des activités de l'employeur ou une diminution de la main d'œuvre nécessaire consécutivement, par exemple, à une augmentation structurelle de la productivité.

3.3.3. Force est de constater que la mesure proposée rend impossible, pendant une longue période¹², la résiliation à l'égard de l'ensemble des travailleurs, quelle que soit l'ancienneté du travailleur concerné. Dès lors, la mesure proposée modifie aussi fondamentalement l'équilibre que le législateur a instauré

gecréé entre travailleurs, al naargelang zij al dan niet onder de bijzondere ontslagregeling vallen, ook de toets aan het gelijkheidsbeginsel kan doorstaan."

3.3. Het in voornoemd advies 66.776/1 geschetste toetsingskader biedt eveneens de basis voor het onderzoek van het thans voorliggende voorstel.

3.3.1. De toelichting bij het voorstel bevat geen uitdrukkelijke toetsing of verantwoording in het licht van de voornoemde grondrechten. Er worden enkel elementen aangevoerd waaruit de wenselijkheid van de voorgestelde regeling zou moeten blijken. Zo wordt in de toelichting verwezen naar het bestaan van gelijkaardige maatregelen in Spanje. Een loutere verwijzing naar buitenlandse voorbeelden volstaat echter niet in het licht van de uit te voeren evenredigheidsstoets tussen grondrechten. Die toetsing moet bovendien mede worden uitgevoerd in het licht van het bredere stelsel van rechten en verplichtingen tussen werkgevers en werknemers in een bepaalde rechtsorde. In dat opzicht kunnen de in de toelichting bij het voorstel aangehaalde voorbeelden dan ook evenmin los worden gezien van de rechtsordes waarin zij tot stand zijn gekomen.

3.3.2.1. In de toelichting bij het voorstel wordt verder verwezen naar het stelsel van tijdelijke werkloosheid dat volgens de initiatiefnemers "een sociale functie (jobbehoud) en een economische functie [heeft] als flexibiliteitsinstrument voor de werkgever om zonder extra kosten voor ontslag of aanwerving, voorbereid te zijn op een heroplevende economische vraag". Er wordt verder verwezen op de verwachte ernst van de huidige economische crisis en geoordeeld dat "[e]nkele versterkingen" van de "sociale bescherming [...] aan de werknemers van ons land" zich opdringen. De voorgestelde regeling wordt beschouwd als een "responsabiliseringsmechanisme [...] voor de werkgevers", die daarmee worden aangespoord "om nu al pistes te bewandelen die na deze crisis de shock mee helpen opvangen".

3.3.2.2. Daarbij dient vooreerst te worden opgemerkt dat de voorgestelde regeling niet beperkt is tot ondernemingen die gebruik hebben gemaakt van tijdelijke werkloosheid of die steun hebben ontvangen in het kader van de coronacrisis.

Het bestaan van de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst op te schorten, waarbij de tijdelijk werkloze werknemer in beginsel een werkloosheidsvergoeding ontvangt, is bovendien niet relevant indien de aanleiding om de arbeidsovereenkomst te beëindigen niet ligt in het tijdelijke gebrek aan werk of een tijdelijke reden van overmacht, maar bijvoorbeeld in een definitief verminderd volume van de activiteiten van de werkgever of een daling van de nood aan arbeidskrachten, omwille van bijvoorbeeld een structureel toegenomen productiviteit.

3.3.3. Er moet worden vastgesteld dat de voorgestelde maatregel de opzegging gedurende een lange periode¹² onmogelijk maakt ten aanzien van alle werknemers, ongeacht de anciënniteit van de betrokken werknemer. Bijgevolg wijzigd de voorgestelde maatregel ook op ingrijpende wijze het

¹² Voir l'article 3 de la proposition.

¹² Zie artikel 3 van het voorstel.

quant à la durée différenciée des délais de préavis applicables aux employeurs et aux travailleurs¹³.

3.3.4. En tout état de cause, le rapport entre la durée du contrat de travail et la période pendant laquelle l'interdiction de licenciement s'applique paraît problématique dans la mesure où l'article 4 de la proposition oblige les entreprises de travail intérimaire à "prolonger le contrat de travail (...) des intérimaires et des travailleurs temporaires dont le contrat expire" au cours de la période concernée "pour la durée de cette période". Il en résulterait que l'entreprise de travail intérimaire devrait prolonger de plusieurs mois un contrat de travail intérimaire qui, par exemple, avait été conclu pour une semaine.

3.4. L'instauration d'une interdiction de licenciement s'accompagne de l'instauration d'un régime de réintégration du travailleur et de l'imposition éventuelle d'une astreinte à cette fin par le tribunal du travail ou la cour du travail (article 5 de la proposition) ainsi que de l'instauration d'un régime d'indemnisation lorsque l'interdiction de licenciement et l'obligation de réintégration sont méconnues (article 6). Ces dispositions sont également applicables lorsque l'employeur fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif au cours de la période de validité de l'interdiction de licenciement visée à l'article 3 de la proposition (article 7).

Les éléments précités, qui concrétisent davantage l'interdiction de licenciement visée à l'article 3 de la proposition ou en imposent le respect, doivent également être pris en compte dans l'appréciation de la proportionnalité entre les droits fondamentaux concernés.

3.5. Enfin, il faut également citer la loi du 15 juin 2020 'visant à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la période de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19', qui est entrée en vigueur le 22 juin 2020 et dont l'article 2 dispose:

"Le travailleur comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution pour cause de force majeure temporaire résultant des mesures prises par le gouvernement pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension visée au premier alinéa, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension visée au premier alinéa, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le délai de préavis continue à courir s'il était déjà entamé avant le 1^{er} mars 2020".

Dès lors, en vertu de l'article 2, alinéa 3, de la loi du 15 juin 2020, la combinaison du régime du chômage temporaire et de

evenwicht dat de wetgever tot stand heeft gebracht inzake de gedifferentieerde duur van de opzegtermijnen die gelden voor werkgevers en werknemers.¹³

3.3.4. De verhouding tussen de duur van de arbeidsovereenkomst en de periode waarin het ontslagverbod geldt, lijkt hoe dan ook problematisch in zoverre artikel 4 van het voorstel de uitzendbureaus verplicht om voor "de uitzendkrachten en de tijdelijke werknemers van wie de overeenkomst afloopt" in de betrokken periode "de arbeidsovereenkomst te verlengen voor de duur van diezelfde periode". Dat zou betekenen dat een overeenkomst voor uitzendarbeid die bijvoorbeeld voor een week werd gesloten, door het uitzendbureau voor meerdere maanden zou moeten worden verlengd.

3.4. Het invoeren van het ontslagverbod gaat gepaard met het invoeren van een regeling inzake de herintegratie van de werknemer en het mogelijk opleggen van een dwangsom daartoe door de arbeidsrechtbank of het arbeidshof (artikel 5 van het voorstel) en het invoeren van een vergoedingsregeling wanneer het ontslagverbod en de herintegratieplicht worden miskend (artikel 6). Die bepalingen zijn ook van toepassing wanneer de werkgever gedurende de geldigheidsperiode van het ontslagverbod zoals bepaald in artikel 3 van het voorstel een intentie tot collectief ontslag kenbaar maakt (artikel 7).

De voornoemde elementen, die het ontslagverbod bepaald in artikel 3 van het voorstel nader concretiseren of afdwingbaar maken, moeten bij de beoordeling van de evenredigheid tussen de betrokken grondrechten eveneens in aanmerking worden genomen.

3.5. Ten slotte moet ook worden gewezen op de wet van 15 juni 2020 'tot opschorting van de opzeggingstermijn voor ontslagen gegeven voor of tijdens de periode van tijdelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht ingevolge de COVID-19-crisis', die op 22 juni 2020 in werking is getreden, en waarvan artikel 2 luidt:

"Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens tijdelijke overmacht die het gevolg is van de door de regering getroffen maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de in het eerste lid bedoelde schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de in het eerste lid bedoelde schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

In afwijking van het voorgaande lid loopt de opzeggingstermijn door indien deze reeds lopend was voor 1 maart 2020."

Op grond van artikel 2, derde lid, van de wet van 15 juni 2020 geldt bijgevolg reeds een beperking voor de combinatie

¹³ Voir l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail.

¹³ Zie artikel 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet.

la résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur est déjà soumise à une restriction que le contrôle de proportionnalité, qui doit être effectué à l'égard de la proposition de loi à l'examen, doit également prendre en compte.

Il convient en tout cas de clarifier l'articulation entre le dispositif à l'examen et le régime visé à l'article 2 de la loi du 15 juin 2020. En effet, les deux régimes ne peuvent être appliqués simultanément.

3.6. Lors des travaux préparatoires de la proposition, il faudra donner une justification raisonnable de la nécessité du dispositif proposé, au regard de l'exigence d'équilibre entre les droits fondamentaux précités dont les travailleurs et les employeurs peuvent respectivement se prévaloir. À cet égard, il faudra en particulier effectuer le contrôle de proportionnalité précité et il y aura lieu de préciser en quoi le dispositif répond aux observations formulées ci-dessus concernant la disproportion de certains éléments du dispositif.

Champ d'application temporel

4. Le champ d'application temporel du régime proposé est déterminé dans une large mesure par 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 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'¹⁴. Ce procédé appelle les observations suivantes.

Tout d'abord, ce procédé se heurte au principe de légalité inscrit à l'article 23 de la Constitution dès lors que, sur la base du régime proposé, il reviendra au Roi de fixer un tel élément essentiel de la réglementation.

La référence à l'article 16 de l'arrêté royal du 30 mars 2020, qui contient un régime différencié d'entrée en vigueur, pose en outre la question de savoir si le régime actuellement proposé entrerait ainsi en vigueur avec effet rétroactif. Le délégué a toutefois déclaré à ce propos qu'il ne s'agit nullement d'appliquer rétroactivement la loi dont l'adoption est envisagée. Il est en tout cas recommandé de définir le champ d'application temporel du dispositif avec davantage de sécurité juridique, afin de ne laisser subsister aucun doute quant au fait que ce dernier n'a pas d'effet rétroactif.

Exhaustivité du dispositif

5. Le délégué a déclaré que le dispositif proposé n'est pas applicable en cas de faillite de l'employeur et propose d'apporter cette précision dans le texte de la proposition au moyen d'un amendement ou dans les développements.

¹⁴ Articles 3, 4 et 7 de la proposition.

van het stelsel van tijdelijke werkloosheid en het eenzijdig beëindigen van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, die eveneens moet worden betrokken bij de evenredigheidsstoets die ten aanzien van het voorliggende wetsvoorstel moet worden uitgevoerd.

In elk geval moet de verhouding tussen de thans voorliggende regeling en de regeling in artikel 2 van de wet van 15 juni 2020 worden uitgeklaard. De twee regelingen kunnen immers niet gelijktijdig worden toegepast.

3.6. Tijdens de parlementaire behandeling van het voorstel zal een redelijke verantwoording moeten worden verschaft over de noodzakelijkheid van de voorgestelde regeling, in het licht van het vereiste van evenwicht tussen de eerder vermelde grondrechten waarop de werknemers en de werkgevers zich respectievelijk kunnen beroepen. Hierbij zal in het bijzonder de hierboven vermelde evenredigheidsstoets moeten worden verricht, en zal moeten verduidelijkt worden hoe de regeling tegemoetkomt aan de hierboven gemaakte opmerkingen inzake de onevenredigheid van bepaalde elementen van de regeling.

Temporeel toepassingsgebied

4. Het temporeel toepassingsgebied van de voorgestelde regeling wordt in belangrijke mate bepaald door artikel 16 van het koninklijk besluit 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 invoeging van de artikelen 36*sexies*, 63*bis* en 124*bis* in hetzelfde besluit'.¹⁴ Deze werkwijze geeft aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Vooreerst staat deze werkwijze op gespannen voet met het legaliteitsbeginsel vervat in artikel 23 van de Grondwet, nu het op grond van de voorgestelde regeling aan de Koning zal toekomen om een dergelijk essentieel onderdeel van de regeling te bepalen.

Door te verwijzen naar artikel 16 van het koninklijk besluit van 30 maart 2020, dat een gedifferentieerde regeling van inwerkingtreding bevat, rijst bovendien de vraag of de thans voorgestelde regeling op die wijze met terugwerkende kracht in werking zou treden. De gemachtigde heeft in dat verband echter verklaard dat het geenszins de bedoeling is om de aan te nemen wet retroactief toe te passen. Het verdient in elk geval aanbeveling om het temporele toepassingsgebied van de regeling op een meer rechtszekere wijze te bepalen, zodat er geen twijfel over bestaat dat de regeling geen retroactief effect heeft.

Volledigheid van de regeling

5. De gemachtigde heeft verklaard dat de voorgestelde regeling niet geldt in het geval van faillissement van de werkgever, en stelt voor om dit te verduidelijken in de tekst van het voorstel middels een amendement of in de toelichting.

¹⁴ Artikel 3, 4 en 7 van het voorstel.

Cette suggestion peut être accueillie. Il est recommandé que cette intention et la relation entre le dispositif proposé et, par exemple, l'article 26, alinéa 2, de la loi relative aux contrats de travail et l'article XX.139, § 2, du Code de droit économique, soient réglées plus explicitement dans la proposition¹⁵.

Examen rédactionnel et linguistique

6. Le texte de la proposition comporte de nombreuses lacunes. La proposition doit dès lors encore faire l'objet d'un contrôle approfondi sur le plan de la rédaction et de la correction de la langue. À titre d'exemples, on peut relever les points suivants:

— l'arrêté royal du 30 mars 2020 n'est pas désigné par son intitulé correct;

— il convient de réexaminer la structure de l'article 4 dans le texte néerlandais;

— l'article 6 fait référence aux "dispositions visées aux articles 2 et 5", alors qu'il s'agit des articles 3 et 5;

— dans le texte néerlandais de l'article 6, on supprimera le mot "komen";

— dans le texte néerlandais de l'article 7, le délai de six mois est mentionné deux fois ("en gedurende de zes maanden daarna en de zes maanden nadien");

— dans le texte néerlandais de l'article 9, on visera la loi du 26 juillet 1996 au lieu du 26 juin 1996;

¹⁵ L'article 26, alinéa 2, de la loi relative aux contrats de travail dispose ce qui suit:

"La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement ou en application du Code pénal social, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties".

L'article XX.139, § 2, du CDE s'énonce comme suit:

"Si lors de la cessation d'activités, notamment à l'occasion du jugement déclaratif de faillite, les curateurs manifestent expressément ou tacitement leur volonté de résilier les contrats de travail existants, ils ne sont pas tenus de l'accomplissement des formalités et procédures particulières applicables à la résiliation de ces contrats.

Toutefois, si les curateurs, en vue de la poursuite totale ou partielle ou de la reprise des activités, concluent de nouveaux contrats de travail avec des contractants visés à l'alinéa 1^{er}, ces derniers bénéficient des formalités et procédures applicables aux contrats résiliés pendant le temps de la poursuite des activités.

Après la déclaration de faillite et avant la clôture de la liquidation de celle-ci, les curateurs ont la faculté d'octroyer aux travailleurs licenciés, avec l'autorisation du juge-commissaire, une avance équivalente aux rémunérations et indemnités dues, et plafonnée à 80 pourcent du montant visé à l'article 19, 3^o ter, de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851".

Die suggestie kan worden bijgetreden. Het verdient aanbeveling die bedoeling, en de verhouding van de voorgestelde regeling tot bijvoorbeeld artikel 26, tweede lid, Arbeidsovereenkomstenwet en artikel XX.139, § 2, van het Wetboek van Economisch Recht, meer uitdrukkelijk in het voorstel te regelen.¹⁵

Redactioneel en taalkundig nazicht

6. De tekst van het voorstel bevat heel wat slordigheden. Het voorstel dient dan ook nog aan een grondig redactioneel en taalkundig nazicht te worden onderworpen. Bij wijze van voorbeeld kan op het volgende worden gewezen:

— het koninklijk besluit van 30 maart 2020 wordt niet vermeld met het juiste opschrift;

— de opbouw van de Nederlandse tekst van artikel 4 dient te worden herbekeken;

— in artikel 6 wordt verwezen naar "de bepalingen in artikel 2 en artikel 5", terwijl de artikelen 3 en 5 worden bedoeld;

— in de Nederlandse tekst van artikel 6 dient het woord "komen" te worden geschrapt;

— in de Nederlandse tekst van artikel 7 wordt de termijn van zes maanden twee keer vermeld ("en gedurende de zes maanden daarna en de zes maanden nadien");

— in de Nederlandse tekst van artikel 9 moet worden verwezen naar de wet van 26 juli 1996 in plaats van 26 juni 1996;

¹⁵ Artikel 26, tweede lid, Arbeidsovereenkomstenwet luidt:

"Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving op de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu of met toepassing van het Sociaal Strafwetboek, zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen."

Artikel XX.139, § 2, WER luidt:

"Indien bij de stopzetting van de activiteiten, met name naar aanleiding van het vonnis van faillietverklaring, de curatoren uitdrukkelijk of stilzwijgend hun wil te kennen geven de bestaande arbeidsovereenkomsten te beëindigen, zijn zij niet verplicht de bijzondere formaliteiten en procedures te vervullen die van toepassing zijn op de ontbinding van die overeenkomsten.

Indien de curatoren, met het oog op de gehele of gedeeltelijke voortzetting of de hervatting van de activiteiten, nieuwe arbeidsovereenkomsten sluiten met de in het eerste lid bedoelde contractanten, genieten die laatsten de formaliteiten en procedures die van toepassing zijn op de overeenkomsten die werden beëindigd gedurende de tijd waarin de activiteiten werden voortgezet.

Na de faillietverklaring en vóór de sluiting van de vereffening van het faillissement, hebben de curatoren de mogelijkheid de ontslagen werknemers, met toestemming van de rechter-commissaris, een voorschot toe te kennen dat gelijk is aan de verschuldigde bezoldigingen en vergoedingen, en dat niet hoger mag liggen dan 80 procent van het in artikel 19, 3^o ter, van de hypotheekwet van 16 december 1851 bedoelde bedrag."

— l'article 9 ajoute un 5° à 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'. Or, le Conseil d'État, section de législation, a récemment donné un avis sur un projet visant également à insérer un point 5° dans l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996¹⁶.

*

Le greffier,

Wim GEURTS

Le président,

Marnix VAN DAMME

— artikel 9 voegt aan artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 'tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen' een punt 5° toe. De Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft echter recent een advies verleend over een ontwerp dat eveneens strekt tot invoering van een punt 5° in artikel 10 van de wet van 26 juli 1996.¹⁶

*

De griffier,

Wim GEURTS

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

¹⁶ Avis C.E. 67.652/1 du 25 juin 2020 sur un projet d'arrêté royal n° ... 'pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à prolonger certaines mesures et à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation'.

¹⁶ Adv.RvS 67.652/1 van 25 juni 2020 over een ontwerp van koninklijk besluit nr... 'tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot verlenging van sommige maatregelen en tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona-ouderschapsverlof en van de consumptiecheque'.