

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

27 mai 2020

PROPOSITION DE LOI**portant des mesures exceptionnelles et
urgentes en matière de vacances annuelles
dans le cadre de la pandémie COVID-19**(déposée par Mmes Tania De Jonge et
Kathleen Verhelst)**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

27 mei 2020

WETSVOORSTEL**houdende uitzonderlijke en dringende
maatregelen inzake jaarlijkse vakantie
in het kader van de COVID-19-pandemie**(ingediend door de dames Tania De Jonge en
Kathleen Verhelst)**RÉSUMÉ**

Cette proposition introduit des mesures exceptionnelles et urgentes en matière de vacances annuelles dans le cadre de la pandémie COVID-19.

Sans porter atteinte aux jours de vacances prévus par la loi, convention collective de travail, règlement de travail ou contrat de travail individuel, la proposition crée de la flexibilité afin que les employeurs, en consultation avec leurs employés, puissent exceptionnellement décider de concevoir les périodes de vacances en 2020 avec plus de flexibilité.

SAMENVATTING

Dit voorstel voert uitzonderlijke en dringende maatregelen uit inzake jaarlijkse vakantie in het kader van de COVID-19-pandemie.

Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke en bij cao, arbeidsreglement of individuele arbeidsovereenkomst geregelde vakantiedagen creëert het voorstel flexibiliteit, zodat werkgevers in overleg met hun werknemers uitzonderlijk kunnen beslissen om soepel om te springen met de vakantieperiodes voor 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 (beige gekleurd papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La diffusion du coronavirus COVID-19 a entraîné la fermeture de bon nombre d'entreprises et de commerces et eu un impact considérable sur l'emploi dans de nombreux secteurs.

Depuis le 4 mai, les entreprises peuvent progressivement redémarrer. Néanmoins, ce redémarrage a lieu dans la perspective de et se poursuivra pendant les vacances d'été.

Bien entendu, les salariés ont droit aux jours de vacances prévus par la loi et aux jours de vacances supplémentaires prévus par convention collective de travail, règlement de travail ou contrat de travail individuel. Nous ne voulons pas nuire à cela.

D'un autre côté, il n'est pas du tout souhaitable qu'un grand nombre de jours de congé pendant cette phase cruciale rende le redémarrage précoce trop difficile ou retardé. Il est donc essentiel de créer de la flexibilité afin que les employeurs, en consultation avec leurs employés, puissent exceptionnellement décider de concevoir les périodes de vacances en 2020 avec plus de flexibilité.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Dans différents secteurs, des périodes de congés collectifs sont fixées pour l'ensemble du secteur, c'est-à-dire que les entreprises sont fermées et tous les salariés bénéficient d'un congé collectif. Afin d'éviter que les entreprises ne soient gênées par de tels congés collectifs uniquement au cours de la période de redémarrage des entreprises, il est proposé qu'elles peuvent s'écarter de ces périodes fixés au niveau sectoriel.

La "cascade" normale de la consultation sociale, c'est-à-dire le conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des travailleurs, est respectée. L'employeur ne peut certainement pas l'imposer, l'ajustement doit faire l'objet d'une concertation sociale au niveau de l'entreprise.

Art. 3

Outre les 20 jours de vacances annuelles, de nombreux secteurs et entreprises accordent des jours de

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De verspreiding van het coronavirus COVID-19 heeft tot gevolg dat heel wat bedrijven en handelszaken de deuren moeten sluiten en dat de tewerkstelling binnen vele sectoren zwaar wordt geïmpacteerd.

Sinds 4 mei mogen de bedrijven geleidelijk heropstarten. Deze heropstart vindt echter plaats in de aanloop naar, en zal volop verder gaan tijdens de zomervakantie.

Uiteraard hebben de werknemers recht op de vakantie-dagen die wettelijk zijn vastgelegd en op de bijkomende vakantiedagen die bij cao, arbeidsreglement of individuele arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd. Daaraan willen wij geen afbreuk doen.

Anderzijds kan het niet de bedoeling zijn dat een grote opname van verlofdagen tijdens deze cruciale fase de prille heropstart al te zeer bemoeilijkt of vertraagt. Het is dus cruciaal dat er flexibiliteit wordt gecreëerd, zodat werkgevers in overleg met hun werknemers uitzonderlijk kunnen beslissen om soepel om te springen met de vakantieperiodes voor 2020.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

In verschillende sectoren zijn er periodes van collectieve vakantie vastgelegd voor de hele sector d.w.z. de ondernemingen zijn gesloten en alle werknemers hebben collectief verlof. Om te vermijden dat net in de periode dat bedrijven heropstarten, ze gehinderd worden door een dergelijk collectief verlof, wordt voorgesteld dat ze mogen afwijken van deze sectoraal vastgelegde periodes.

De normale "cascade" van sociaal overleg nl. ondernemingsraad, bij ontstentenis syndicale afvaardiging en bij ontstentenis daarvan de werknemers, wordt gevolgd. De werkgever kan dit dus zeker niet opleggen, de aanpassing moet voorwerp uitmaken van sociaal overleg op bedrijfsniveau.

Art. 3

Bovenop de 20 wettelijke vakantiedagen kennen heel wat sectoren en ondernemingen bijkomende

vacances “conventionnels” supplémentaires. Cet article propose qu’on peut reporter ces jours pour l’année 2020 à l’année 2021. Encore une fois, c’est un choix, pas une obligation. En outre, ce transfert ne peut avoir lieu que si un accord a été conclu après consultation sociale.

La cascade normale de concertation sociale est suivie, à savoir le conseil d’entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des travailleurs.

Art. 4

L’arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d’exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs, salariés stipule que pour chaque employé âgé de plus de 18 ans, au moins deux semaines consécutives de vacances doivent être prévues dans la période du 1^{er} mai au 30 octobre.

Il est proposé de supprimer cette obligation avant 2020. Cela signifie que, en consultation avec leurs employés, les entreprises peuvent (mais bien sûr ne devraient pas) décider d’introduire un régime de vacances cette année qui ne contient pas deux semaines consécutives dans la période du 1^{er} mai au 30 octobre.

Art. 5

Dans des circonstances normales, les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure ne sont pas assimilés à des jours ouvrables pour le calcul du pécule de vacances et le nombre de jours de vacances. Dans la FAQ chômage temporaire du site de l’ONEM, nous lisons que ce sera effectivement le cas pour le chômage temporaire dû à un cas de force majeure en vertu de COVID-19. Cependant, il dit également: “[p]our que cette équivalence devienne effective, un arrêté royal est néanmoins encore nécessaire”. Ici, il est proposé d’inclure cette équivalence dans la loi, mais aussi de stipuler que cela ne s’applique qu’aux contrats de travail qui sont toujours en cours lorsque la loi entrera en vigueur.

De cette façon, nous évitons que les employeurs soient confrontés rétroactivement à des coûts supplémentaires imprévus. Il s’agit du pécule de vacances de sortie qui doit être versée aux intérimaires ou anciens salariés qui ne travaillent plus pour l’entreprise. Il s’agirait d’une charge administrative et surtout financière supplémentaire, que les entreprises peuvent bien sûr manquer au cours de cette période de crise. Pour les employés qui travaillent encore dans l’entreprise, le pécule de vacances pour

“conventionnels” vakantiedagen toe. In dit artikel wordt voorgesteld dat deze voor het jaar 2020 kunnen worden overgedragen naar het jaar 2021. Ook hier gaat het om een keuze, niet om een verplichting. Daarenboven kan deze overdracht enkel plaatsvinden indien daarover een akkoord is bereikt na sociaal overleg.

De normale cascade van sociaal overleg wordt gevolgd nl. ondernemingsraad, bij ontstentenis syndicale afvaardiging en bij ontstentenis daarvan de werknemers.

Art. 4

Het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, bepaalt dat voor elke werknemer ouder dan 18 jaar in minstens twee aaneengesloten weken vakantie moeten worden voorzien in de periode van 1 mei tot 30 oktober.

Er wordt voorgesteld om deze verplichting te schrappen voor 2020. Dat wil zeggen dat ondernemingen in overleg met hun werknemers kunnen (maar uiteraard niet moeten) beslissen om dit jaar een vakantieregeling in te voeren die geen twee aaneengesloten weken bevat in de periode van 1 mei tot 30 oktober.

Art. 5

In normale omstandigheden zijn dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht niet gelijkgesteld als arbeidsdagen voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantiedagen. In de FAQ tijdelijke werkloosheid op de website van de RVA lezen we dat dit wél het geval zal zijn voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ingevolge COVID-19. Echter staat er ook: “[o]pdat deze gelijkstelling effectief wordt, is wel nog een koninklijk besluit vereist”. Hier wordt voorgesteld om deze gelijkstelling op te nemen in de wet, maar om ook te bepalen dat dit enkel geldt voor arbeidsovereenkomsten die nog lopende zijn op het moment dat de wet in werking treedt.

Op die manier vermijden we dat werkgevers retroactief met extra onvoorziene kosten worden geconfronteerd. Het gaat dan om het vertrekvakantiegeld dat moet worden uitbetaald aan uitzendkrachten of ex-werknemers die momenteel niet meer voor het bedrijf werken. Dat zou administratief en vooral ook financieel een extra last zijn, die ondernemingen in deze crisisperiode uiteraard kunnen missen. Voor de werknemers die nog aan de slag zijn bij het bedrijf, wordt het vakantiegeld voor 2020

2020 ne sera versée qu'en 2021. Mais pour les contrats qui ont déjà pris fin cette année, assimiler les jours de chômage temporaire signifierait un paiement immédiat et rétroactif pour ces jours.

Dans des circonstances normales, cette assimilation ne s'applique pas au chômage temporaire pour cause de force majeure, tout comme dans des circonstances normales, le délai de préavis continue de s'appliquer au chômage temporaire pour force majeure.

Il est juste de prévoir cette équation pour le chômage temporaire dû à un cas de force majeure sous COVID-19, mais uniquement pour les employés qui continuent à travailler pour l'entreprise.

pas in 2021 betaald. Maar voor de contracten die dit jaar al beëindigd zijn, zou een gelijkstelling van de dagen van tijdelijke werkloosheid betekenen dat er meteen en retroactief zou moeten worden bijbetaald voor die dagen.

In normale omstandigheden is deze gelijkstelling er niet bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, net zoals in normale omstandigheden de opzegtermijn blijft doorlopen bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Het is billijk om deze gelijkstelling wél te voorzien voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ingevolge COVID-19, maar dan enkel voor de werknemers die aan de slag blijven bij de onderneming.

Tania DE JONGE (Open Vld)
Kathleen VERHELST (Open Vld)

PROPOSITION DE LOI**Article 1**

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

Art. 2

Par dérogation à l'article 63 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, dans l'année civile 2020 il peut être dérogé aux décisions des commissions paritaires quant à la date des vacances et à leur fractionnement éventuel.

La dérogation visée à l'alinéa 1^{er} peut signifier qu'aucune fermeture collective n'aura lieu en 2020.

La dérogation visée à l'alinéa 1^{er} doit être décidée avant le 31 juillet 2020 et doit faire l'objet d'un accord au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, avec les salariés.

Les règles fixées à l'article 64, 1° à 3°, de l'arrêté précité sont d'application pour la fixation des nouvelles dates de vacances.

Art. 3

Par dérogation à l'article 63 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, dans l'année civile 2020 il peut être décidé de reporter la prise de jours de congés conventionnels accordés au niveau sectoriel ou de l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2021.

Le report visé à l'alinéa 1^{er} doit faire l'objet d'un accord au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, avec les salariés.

Le report visé à l'alinéa 1^{er} peut également être décidé en accord avec les travailleurs individuels dans la limite de six jours de congés. Dans ce cas, le report fait l'objet d'un accord écrit avec chaque travailleur concerné.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In afwijking van artikel 63 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, kan in het kalenderjaar 2020 worden afgeweken van de beslissingen van de paritaire comités omtrent de datum van de vakantie en de eventuele verdeling ervan.

De in het eerste lid bedoelde afwijking kan inhouden dat er in 2020 geen collectieve sluiting plaatsvindt.

De het eerste lid bedoelde afwijking moet beslist worden vóór 31 juli 2020 en moet het voorwerp uitmaken van een akkoord binnen de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, met de syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis van deze laatste, met de werknemers.

De regels vastgelegd in artikel 64, 1° tot 3°, van het voormelde besluit, zijn van toepassing voor het vastleggen van de nieuwe datums voor vakantie.

Art. 3

In afwijking van artikel 63 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, en van de in de onderneming geldende conventionele bepalingen, kan in het kalenderjaar 2020 beslist worden om op sector- of ondernemingsniveau toegekende conventionele vakantiedagen verplicht over te dragen en uiterlijk op 31 december 2021 op te nemen.

De in het eerste lid bedoelde overdracht moet het voorwerp uitmaken van een akkoord binnen de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, met de syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis van deze laatste, met de werknemers.

De in het eerste lid bedoelde overdracht kan ook beslist worden in overeenstemming met de individuele werknemers, tot een maximum van zes vakantiedagen. In dat geval wordt het uitstel vastgelegd in een schriftelijk akkoord met de desbetreffende werknemer.

Art. 4

L'article 64, 4°, de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, n'est pas applicable pendant l'année civile 2020.

Art. 5

§ 1^{er}. Pour le calcul du montant du pécule de vacances et de la durée des vacances des personnes mentionnées à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, sont assimilées à des journées de travail effectif, pour la période du 1^{er} février 2020 jusqu'au 30 juin 2020 inclus, les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure à la suite de la pandémie due au coronavirus pour les travailleurs qui ont bénéficié d'une reconnaissance de chômage temporaire pour cause de force majeure.

§ 2. L'assimilation visée à l'alinéa précédent est toutefois limitée aux seules journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure à la suite de la pandémie due au coronavirus se situant dans le courant d'un contrat de travail en cours sur la base de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou de la loi du 4 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs à la date de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

20 mai 2020

Art. 4

Artikel 64, 4°, van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers is niet van toepassing tijdens het kalenderjaar 2020.

Art. 5

§ 1. Voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en van de vakantieduur van de personen vermeld in artikel 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, worden met effectief gewerkte dagen gelijkgesteld, voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020, de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie ten gevolge van het coronavirus voor de werknemers die een erkenning van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht hebben.

§ 2. De gelijkstelling bedoeld in de voorgaande alinea is echter beperkt tot de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie ten gevolge van het coronavirus die vallen in de loop van een lopende arbeidsovereenkomst op basis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 of de wet van 4 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers op de tijdelijke arbeid op datum van publicatie van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

20 mei 2020

Tania DE JONGE (Open Vld)
Kathleen VERHELST (Open Vld)