

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

20 janvier 2021

PROPOSITION DE LOI

**aidant les employeurs
à organiser l'activation et la formation
des travailleurs en chômage temporaire
dans le cadre de la pandémie de COVID-19**

(déposée par M. Björn Anseeuw et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

20 januari 2021

WETSVOORSTEL

**tot ondersteuning van werkgevers
in het kader van de COVID-19-pandemie
bij het activeren en opleiden
van tijdelijk werkloze werknemers**

(ingediend door de heer Björn Anseeuw c.s.)

RÉSUMÉ

Afin de permettre une reprise rapide ou une relance fructueuse durant ou après la crise du coronavirus, certains employeurs éprouvent le besoin de recycler leurs travailleurs en interne ou de les préparer à exercer de nouvelles tâches, compétences ou responsabilités. À cette fin, cette proposition de loi instaure pour les employeurs la possibilité de faire suivre une formation par leurs travailleurs en chômage temporaire en vue de les réinsérer ultérieurement dans leur organisation. Ces formations peuvent également être plus "informelles", et viser par exemple l'acquisition de compétences pratiques dans le contexte professionnel spécifique du travailleur et dans le cadre duquel la formation ou l'accompagnement sera souvent pris en charge par des collègues expérimentés et non par des formateurs externes.

SAMENVATTING

Om een vlot herstel of een succesvolle heropstart tijdens of na de coronacrisis mogelijk te maken, zullen verschillende werkgevers de nood voelen om hun werknemers intern bij te scholen of voor te bereiden op het uitoefenen van nieuwe taken, vaardigheden, of verantwoordelijkheden. Hiertoe voert dit wetsvoorstel voor werkgevers een mogelijkheid in om hun tijdelijk werkloze werknemers een opleiding te laten volgen met het oog op de toekomstige inschakeling van de werknemer in de eigen organisatie. Daar horen ook meer "informele" opleidingen bij, zoals opleidingen gericht op het verwerven van praktische vaardigheden in de specifieke werkcontext waarin de betrokken werknemer is tewerkgesteld, en waarbij de opleiding of begeleiding vaak zal gebeuren door ervaren collega's en niet door externe opleiders.

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 (beigegekleurd papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La pandémie de COVID-19 place les employeurs devant de nombreux défis. L'évaluation et la redéfinition de leurs processus industriels et de la motivation de leur personnel pourraient faciliter la reprise et les aider à réussir la relance de leur activité économique pendant la crise de coronavirus ou après celle-ci. Par exemple, en se concentrant davantage sur les ventes en ligne, en améliorant le service en ligne ou la communication avec les clients à distance, en optimisant les coûts de l'organisation, etc.

Pour pouvoir mener à bien ce processus en période de crise du coronavirus, le recyclage et la reconversion du personnel pourraient s'avérer nécessaires, souvent sur le lieu de travail et dans un contexte plus informel: par le biais, par exemple, d'un accompagnement et d'une formation dispensés par un(e) collègue expérimenté(e). Or, dans sa formulation actuelle, la réglementation relative au chômage temporaire ne le permet pas. Les travailleurs mis en chômage temporaire passent le plus clair de leur temps à la maison et demeurent inactifs durant cette période, alors qu'ils pourraient suivre une formation utile dans l'entreprise et contribuer ainsi à la reprise de l'activité économique après la crise du COVID-19. S'il existe effectivement une possibilité de combiner une allocation de chômage temporaire avec une formation, cette combinaison (1) n'est possible qu'à la demande du travailleur et (2) ne concerne que des formations "agrées" et plus "formelles", comme les formations agréées et/ou organisées par les organismes de placement régionaux ou un fonds de formation sectoriel.

L'employeur qui souhaite, en vue de relancer ou de redynamiser l'activité de son entreprise après la pandémie, encourager son personnel à se reconverter ou à se recycler de façon plus informelle devra généralement en supporter les coûts. Du reste, jouer la carte de la reconversion ou d'un changement de poste dans l'entreprise a de toute façon un coût et lui demandera un effort puisque le travailleur en phase de reconversion sur place ne sera pas productif pendant ses heures de travail ou moins productif que lorsqu'il exerçait son "ancienne fonction", qu'il connaît par cœur. Pareillement, ses collègues qui l'accompagnent dans ses nouvelles tâches seront moins productifs lorsqu'ils contribuent à former leur collègue.

À l'heure actuelle, il est beaucoup plus prudent et financièrement plus avantageux pour un employeur de laisser le salarié à la maison toucher ses allocations de chômage temporaire que d'investir dans un redéploiement

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Werkgevers staan tijdens de COVID-19-pandemie voor heel wat uitdagingen. Mogelijk kunnen zij een vlot herstel of een succesvolle heropstart tijdens of na de coronacrisis in de hand werken door hun bedrijfsprocessen en de inzet van hun personeel te evalueren en te hertekenen. Bijvoorbeeld: meer inzetten op online verkoop, het verbeteren van de online dienstverlening of communicatie met klanten op afstand, het kostenefficiënter maken van de bedrijfsorganisatie, enzovoort.

Om dit tijdens de coronacrisis op een effectieve manier te kunnen doen, is er mogelijk nood aan bijscholing en omscholing van personeel, vaak op de werkvloer en in een minder georganiseerde context: bijvoorbeeld via begeleiding en opleiding door een ervaren collega-werknemer. Maar de bestaande regeling in verband met de tijdelijke werkloosheid is hier niet op ingesteld. Tijdelijk werklozen zitten grotendeels thuis en blijven inactief tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid, terwijl ze ook nuttig op de werkvloer opgeleid zouden kunnen worden en zo het herstel van de onderneming na de COVID-19-crisis kunnen helpen ondersteunen. Er bestaat wel een mogelijkheid om een tijdelijke werkloosheidsuitkering te combineren met een opleiding, maar dit is (1) op vraag van de werknemer, en, (2) betreft enkel "erkende" en meer "formele" opleidingen, zoals opleidingen die erkend zijn en/of georganiseerd worden door de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst of door een sectoraal opleidingsfonds.

Een werkgever die met het oog op een heropstart of een herstel na de COVID-19-pandemie zijn werknemers wil omscholen of bijscholen op een meer informele manier, zal gewoonlijk zelf de kosten hiervan moeten dragen. Inzetten op omscholing of herplaatsing van werknemers op de werkvloer brengt overigens sowieso een kost en inspanning met zich mee voor de werkgever: de werknemer die omgeschoold wordt op de werkvloer is niet productief tijdens de werkuren of minder productief dan wanneer die zijn "oude", vertrouwde job uitoefent, en ook zijn collega's die hem in een nieuw takenpakket begeleiden, zijn minder productief op de momenten dat ze hun collega helpen opleiden.

De werknemer thuis laten zitten met een tijdelijke werkloosheidsuitkering is momenteel veel veiliger en financieel voordeliger voor een werkgever, dan om te investeren in een herplaatsing of omscholing op de

ou une reconversion *in situ*. Par conséquent, la réglementation actuelle en matière de chômage ne va en aucun cas accélérer la reprise de notre économie pendant et après la pandémie de COVID-19. Elle pourrait même involontairement avoir l'effet inverse.

La présente proposition de loi propose dès lors de permettre de combiner une allocation de chômage temporaire et une formation organisée à la demande de l'employeur du travailleur en vue d'une future occupation chez ce même employeur. L'employeur qui souhaitera recourir à cette possibilité remettra à l'ONem un plan de formation concret qui indiquera clairement en quoi consiste l'emploi du travailleur concerné, les nouvelles tâches ou compétences dont l'apprentissage est visé, qui sera concrètement l'accompagnateur dans le cadre de cette formation, ainsi que les dates auxquelles la formation aura lieu. Cela permettra également à l'ONem de vérifier si le recours à cette mesure n'est pas abusif et d'éviter les abus.

Tout employeur souhaitant recourir à cette possibilité devra suppléer la différence entre l'allocation de chômage temporaire et le montant du salaire net que le travailleur perçoit en allant travailler pour les jours de chômage temporaire au cours desquels la formation sera suivie. Le travailleur sera ainsi encouragé à y participer et sera en outre équitablement rémunéré pour ses efforts.

Les modalités spécifiques prévues pour la procédure de demande, les conditions d'application et le contrôle visant à identifier toute utilisation indue sont examinées plus concrètement dans le commentaire des articles ci-dessous.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article permettra aux employeurs de faire suivre une formation par leurs travailleurs en chômage temporaire en vue de les réinsérer ultérieurement dans leur organisation. Afin de permettre une reprise rapide ou une relance fructueuse durant ou après la crise du coronavirus, certains employeurs éprouveront en effet le besoin de recycler leurs travailleurs en interne ou de les préparer à exercer de nouvelles tâches, compétences ou responsabilités.

werkvloer. Bijgevolg zal de bestaande werkloosheidsregeling een spoedig herstel van onze economie tijdens en na de COVID-19-pandemie geenszins bespoedigen, of kan het dit zelfs ongewild tegenwerken.

Daarom wordt in dit wetsvoorstel voorgesteld om de mogelijkheid te voorzien om de opname van een tijdelijke werkloosheidsuitkering te combineren met een opleiding. Het gaat hierbij om een opleiding die plaatsvindt op initiatief van de eigen werkgever, en die gericht is op een toekomstige tewerkstelling bij diezelfde werkgever. De werkgever die deze mogelijkheid wil benutten, bezorgt aan de RVA een concreet opleidingsplan waarin duidelijk wordt vermeld wat de huidige job van de betrokken werknemer inhoudt, welke nieuwe taken of vaardigheden zullen worden aangeleerd, wie de concrete begeleider zal zijn voor de opleiding en op welke dagen de opleiding zal plaatsvinden. Dit maakt het ook mogelijk voor de RVA om oneigenlijk gebruik van deze maatregel te controleren en misbruik te vermijden.

De werkgever die gebruik wenst te maken van deze mogelijkheid moet het verschil tussen de tijdelijke werkloosheidsuitkering en het bedrag dat de werknemer netto verdient door te gaan werken bijpassen voor de dagen van tijdelijke werkloosheid waarop de opleiding gevolgd wordt. Op die manier wordt ook de werknemer aangemoedigd om hieraan deel te nemen, en ontvangt de werknemer ook een billijke vergoeding voor zijn inspanning.

In de artikelsgewijze toelichting hieronder wordt meer concreet ingegaan op de specifieke modaliteiten die we voorzien wat betreft de aanvraagprocedure, de toepassingsvoorwaarden, en de controle op het oneigenlijk gebruik.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

In dit artikel wordt een mogelijkheid voorzien voor werkgevers om hun tijdelijk werkloze werknemers een opleiding te laten volgen met het oog op de toekomstige inschakeling van de werknemer in de eigen organisatie. Om een vlot herstel of een succesvolle heropstart tijdens of na de coronacrisis mogelijk te maken, zullen verschillende werkgevers immers de nood voelen om hun werknemers intern bij te scholen of voor te bereiden op het uitoefenen van nieuwe taken, vaardigheden, of verantwoordelijkheden.

Il est actuellement déjà permis de combiner une allocation de chômage temporaire avec une formation, mais pas d'une manière qui réponde d'une façon optimale et souple aux besoins des employeurs. La possibilité existante est en effet axée sur les formations demandées par les travailleurs et limitée aux formations formellement agréées et organisées¹. La présente proposition de loi vise à permettre de combiner également davantage de formations "informelles" à une allocation de chômage temporaire. Nous pensons, par exemple, à des formations axées sur l'acquisition de compétences pratiques dans le contexte professionnel spécifique du travailleur et dans le cadre duquel la formation ou l'accompagnement sera souvent pris en charge par des collègues expérimentés et non par des formateurs externes.

Bien que les travailleurs en formation puissent également apporter une contribution utile sur le lieu de travail, ils sont souvent moins productifs. En outre, les collègues qui accompagneront et formeront le travailleur concerné seront également moins productifs. Une telle formation peut dès lors représenter un coût pour l'employeur à court terme. Grâce au maintien de l'allocation de chômage temporaire durant les jours de formation, l'employeur ne sera pas lésé financièrement s'il souhaite permettre une relance efficace ou un redémarrage rapide après la crise du coronavirus par le biais d'une reconversion ou d'un recyclage pratiques de ses travailleurs.

Il est encore précisé à l'alinéa 2 que la possibilité de combiner une formation, telle que prévue à l'alinéa 1^{er}, avec une allocation de chômage temporaire n'est pas prévue pour les travailleurs en chômage temporaire à la suite de l'application de la loi du 23 octobre 2020. Il s'agit en l'espèce de chômeurs temporaires qui sont mis temporairement au chômage à leur demande en raison de la fermeture temporaire de l'école ou de la structure d'accueil de leur enfant mineur, ce qui est connu sous la dénomination de "congé de quarantaine". Un travailleur demande cette forme de chômage temporaire dès lors qu'il lui est impossible de se rendre sur son lieu de travail ou de travailler à domicile. En toute logique, ce travailleur n'est ainsi pas en mesure de suivre une formation pendant cette période, à plus forte raison si cette formation est donnée sur le lieu de travail. Cette disposition vise ainsi à empêcher une utilisation inappropriée tant de la possibilité prévue de suivre une formation combinée avec le bénéfice d'une allocation de chômage temporaire que du "congé de quarantaine".

L'alinéa 3 prévoit que l'employeur qui souhaite utiliser la possibilité prévue à l'alinéa 1^{er} devra suppléer la différence entre l'allocation de chômage temporaire et le salaire net pour les jours durant lesquels le chômeur temporaire

Vandaag is het al mogelijk om een tijdelijke werkloosheidsuitkering te combineren met een opleiding, maar niet op een manier die op een optimale en flexibele wijze tegemoet komt aan de noden van de werkgevers. De bestaande mogelijkheid is immers gefocust op opleidingen die plaatsvinden op initiatief van de werknemer, en is beperkt tot formeel erkende en georganiseerde opleidingen¹. Via deze wet willen we het mogelijk maken om ook meer "informele" opleidingen te combineren met een tijdelijke werkloosheidsuitkering. We denken dan aan opleidingen die gericht zijn op het verwerven van praktische vaardigheden in de specifieke werkcontext waarin de betrokken werknemer is tewerkgesteld, en waarbij de opleiding of begeleiding vaak zal gebeuren door ervaren collega's en niet door externe opleiders.

Hoewel werknemers die in opleiding zijn ook een nuttige bijdrage kunnen leveren op de werkvloer, zijn ze vaak minder productief. Bovendien zullen collega's die de betrokken werknemer begeleiden en opleiden ook minder productief zijn. Een dergelijke opleiding kan op korte termijn dus een kost betekenen voor de werkgever. Dankzij het behoud van de tijdelijke werkloosheidsuitkering tijdens de dagen van opleiding, wordt de werkgever niet financieel benadeeld wanneer hij een goed herstel of een succesvolle heropstart na de coronacrisis wil mogelijk maken via een praktische omscholing of bijscholing van zijn werknemers.

In het tweede lid wordt nog bepaald dat de mogelijkheid om een opleiding zoals voorzien in het eerste lid te combineren met een tijdelijke werkloosheidsuitkering niet voorzien wordt voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn als gevolg van de toepassing van de wet van 23 oktober 2020. Het betreft hier de tijdelijk werklozen die op eigen aanvraag op tijdelijke werkloosheid geplaatst zijn vanwege de tijdelijke sluiting van de school of opvangvoorziening van hun minderjarig kind: het zogenaamde "quarantaineverlof". Een werknemer vraagt deze vorm van tijdelijke werkloosheid aan omdat het voor hem geen optie is om naar de werkvloer te komen of thuis te werken. Logischerwijze kan deze werknemer dan ook geen opleiding volgen op hetzelfde moment, en al helemaal niet als deze opleiding op de werkvloer plaatsvindt. Deze bepaling heeft dan ook tot doel om oneigenlijk gebruik van de voorziene mogelijkheid tot opleiding gecombineerd met een tijdelijke werkloosheidsuitkering, en van het "quarantaineverlof", te vermijden.

In het derde lid wordt bepaald dat de werkgever die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid voorzien in het eerste lid het verschil tussen de tijdelijke werkloosheidsuitkering en het nettoloon moet bijpassen voor

¹ Voir: https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR_20201215.pdf, page 90.

¹ Zie: https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20201215.pdf, p. 84.

suivra la formation en question. Le travailleur sera ainsi encouragé à participer à la formation qui sera bénéfique pour la reprise de l'activité et la relance de l'entreprise (et de l'économie dans son ensemble) et il percevra également une rémunération équitable en compensation de son effort. Il convient de souligner qu'une telle indemnité complémentaire, qui d'ailleurs existe déjà et est déjà appliquée actuellement, ne relève pas de la notion de rémunération et doit être considérée, conformément à la loi du 12 avril 1965, comme un "un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale"². Il ne faut par conséquent pas payer de cotisations sociales sur cette indemnité. Selon l'ONSS, ce complément versé par l'employeur ne peut nullement avoir pour conséquence que "le travailleur reçoive plus en net que lorsqu'il travaille effectivement"³. Pour déterminer la différence entre l'allocation de chômage temporaire et le salaire net, il faudra également prendre en compte d'autres compléments octroyés au travailleur en plus de l'allocation de chômage temporaire (comme, par exemple le supplément ONEm de 5,63 euros par jour en cas de chômage temporaire pour force majeure, ou les compléments qui sont octroyés par un Fonds de sécurité d'existence).

Art. 3

La mesure prévue vise à soutenir les employeurs qui ont connu une baisse de leur production ou de leur chiffre d'affaires en raison de la pandémie de COVID-19. Nous souhaitons donc limiter le groupe cible de la mesure aux employeurs qui ont été touchés par la pandémie de COVID-19. De cette manière, l'aide parviendra aux employeurs qui en ont réellement besoin et on pourra éviter toute utilisation abusive ou inappropriée de cette nouvelle mesure.

C'est pourquoi il est prévu à l'article 3 que la mesure prévue par la loi proposée s'applique uniquement aux employeurs qui ont été obligés de fermer depuis le 19 octobre ou le 2 novembre ou aux employeurs qui peuvent démontrer une diminution de leur chiffre d'affaires ou de leur production d'au moins 10 % par rapport au même trimestre de 2019.

² Voir: article 2, alinéa 3, 1°, c de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

³ Voir: <https://www.rsz.fgov.be/fr/employeurs-et-onss/mesures-coronavirus/complement-l-allocation-de-l-onem-pour-chomage-temporaire>.

de dagen waarop de tijdelijk werkloze de betrokken opleiding volgt. Op die manier wordt de werknemer ook gestimuleerd om deel te nemen aan de opleiding die het herstel en de heropstart van de onderneming (en de economie als geheel) ten goede komt, en ontvangt hij ook een billijke vergoeding ter compensatie van zijn inspanning. Merk op dat een dergelijke aanvullende vergoeding, die overigens vandaag reeds bestaat en wordt toegepast, buiten het loonbegrip valt en krachtens de wet van 12 april 1965 beschouwd moet worden als een "aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid"². Bijgevolg dienen hierop geen sociale bijdragen te worden betaald. Deze aanvulling door de werkgever mag volgens de RSZ er geenszins toe leiden dat "de werknemer netto meer zou ontvangen dan wanneer hij gewerkt had"³. Bij de bepaling van het verschil tussen de tijdelijke werkloosheidsuitkering en het nettoloon moeten naast de tijdelijke werkloosheidsuitkering ook andere aanvullingen toegekend aan de werknemer in rekening worden gebracht (zoals bijvoorbeeld het RVA-supplement van 5,63 euro per dag bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, of aanvullingen die toegekend worden door een Fonds voor Bestaanszekerheid).

Art. 3

De voorziene maatregel is bedoeld ter ondersteuning van werkgevers die ten gevolge van de COVID-19-pandemie te maken gekregen hebben met een daling van de productie of omzet. We willen de doelgroep van de maatregel dan ook beperken tot de werkgevers die getroffen werden door de COVID-19-pandemie. Op die manier komt de ondersteuning tegemoet aan de werkgevers die ze ook echt nodig hebben en kan oneigenlijk gebruik of misbruik van deze nieuwe maatregel vermeden worden.

Daarom wordt in artikel 3 bepaald dat de maatregel voorzien in deze wet enkel van toepassing is op werkgevers die sinds 19 oktober of 2 november verplicht werden om te sluiten of op werkgevers die een daling van de omzet of de productie van minstens 10 % kunnen aantonen in vergelijking met hetzelfde kwartaal in 2019.

² Zie: artikel 2, derde lid, 1°, c van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

³ Zie: <https://www.rsz.fgov.be/nl/werkgevers-en-de-rsz/coronavirus-maatregelen-voor-werkgevers/aanvulling-bij-de-rva-uitkering-voor-ti>.

Art. 4 et 5

Cette mesure vise à soutenir les employeurs qui souhaitent proposer une formation aux chômeurs temporaires contraints de rester chez eux afin d'assurer une relance rapide de l'entreprise pendant et après la pandémie de COVID-19. Les employeurs peuvent y parvenir, dans certains cas, en permettant à leurs travailleurs d'apprendre de nouvelles compétences, tâches ou responsabilités qui s'inscrivent dans le cadre d'un plan visant à optimiser ou à rendre plus efficaces les processus d'exploitation ou les affectations du personnel.

Aujourd'hui, le chômage temporaire peut déjà être combiné avec une formation agréée, par exemple, par les services régionaux de l'emploi ou les fonds de formation sectoriels. Toutefois, ces formations sont souvent proposées par des prestataires externes, sont actuellement principalement axées sur les besoins du travailleur et ne sont pas directement adaptées à la situation spécifique au sein de l'entreprise concernée. Dans de nombreux cas, ces formations ne seront pas les plus appropriées pour répondre aux besoins de formation spécifiques de l'employeur. Souvent, une formation plus "informelle" dispensée par un collègue expérimenté offrira une plus grande valeur ajoutée. Nous voulons donner aux employeurs suffisamment de flexibilité pour concevoir la formation comme ils l'entendent, de manière à garantir la valeur ajoutée et l'utilité de la formation. C'est pourquoi nous prévoyons que, pour l'application de la loi, il ne doit pas nécessairement s'agir d'une formation "formelle" ou "agréée".

Cela ne signifie bien sûr pas qu'il n'y a pas de conditions liées à la formation. Il faut éviter tout abus ou usage impropre. Il ne faut pas que, sous le couvert d'une formation, le travailleur reprenne *de facto* le travail, du coup partiellement à charge de la sécurité sociale, qui supporte une grande partie des coûts salariaux sous la forme de l'allocation de chômage temporaire.

Nous prévoyons donc que la formation doit répondre à un certain nombre de conditions concrètes, et que l'employeur doit fournir des données concrètes à l'ONem au moyen d'un plan de formation concret. Cela doit permettre de vérifier la demande, ainsi que d'organiser un contrôle sur place:

— Il doit s'agir d'une formation suivie par le travailleur à l'initiative de l'employeur et visant une occupation future auprès du même employeur. L'objectif n'est évidemment pas de faire relever du champ d'application de la loi les formations que le travailleur peut déjà suivre actuellement à son initiative et qu'il peut déjà combiner avec l'allocation de chômage temporaire. Cela signifierait

Art. 4 en 5

Via deze maatregel willen we werkgevers ondersteunen die tijdelijk werklozen die thuis zitten willen inschakelen in een opleiding met het oog op een vlot herstel van de onderneming tijdens en na de COVID-19-pandemie. Werkgevers kunnen dit in bepaalde gevallen bereiken door hun werknemers nieuwe vaardigheden, taken of verantwoordelijkheden aan te leren die kaderen in een plan om de bedrijfsprocessen of de inzet van het personeel te optimaliseren of efficiënter te maken.

Vandaag kan tijdelijke werkloosheid al gecombineerd worden met een opleiding die erkend is door bijvoorbeeld de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten of de sectorale opleidingsfondsen. Deze opleidingen worden echter vaak door externen aangeboden, zijn in de huidige situatie vooral gericht op de noden van de werknemer, en zijn niet direct afgestemd op de specifieke situatie op de werkvloer bij de specifieke werkgever. Ze zullen in vele gevallen niet de meest aangewezen opleidingen zijn om aan de specifieke opleidingsnood van de werkgever tegemoet te komen. Vaak zal een meer "informele" opleiding door een ervaren collega-werknemer, een grotere meerwaarde kunnen betekenen. We willen de werkgevers voldoende flexibiliteit geven om deze opleiding naar eigen inzichten vorm te geven, zodat de meerwaarde en het nut van de opleiding gegarandeerd kan worden. Daarom bepalen we dat het voor de toepassing van deze wet niet om een "formele" of "erkende" opleiding moet gaan.

Dit betekent uiteraard niet dat er geen voorwaarden worden gesteld aan de opleiding. Misbruik of oneigenlijk gebruik moet vermeden worden. Het mag niet de bedoeling zijn dat onder het mom van het volgen van een opleiding, de werknemer *de facto* gewoon het werk hervat, maar dan deels op kosten van de sociale zekerheid die een groot deel van de loonkosten op zich neemt in de vorm van de tijdelijke werkloosheidsuitkering.

Daarom bepalen we dat de opleiding aan een aantal concrete voorwaarden moet voldoen, en dat de werkgever concrete gegevens moet verschaffen aan de RVA middels een concreet opleidingsplan. Dit moet de controle van de aanvraag, alsook een controle ter plaatse, mogelijk maken:

— Het moet gaan om een opleiding die de werknemer volgt op initiatief van de werkgever en die gericht is op de toekomstige tewerkstelling bij diezelfde werkgever. Het is uiteraard niet de bedoeling dat de bestaande opleidingen op initiatief van de werknemer die reeds met de tijdelijke werkloosheidsuitkering gecombineerd kunnen worden, onder de toepassing van deze wet vallen. Dit

en effet que l'employeur devrait payer une contribution supplémentaire obligatoire aux travailleurs qui choisissent de suivre une formation. L'objectif n'est pas non plus que la formation vise une occupation future chez un autre employeur. Une application plus large pourrait encourager une utilisation abusive. Nous demandons à l'employeur de fournir à l'ONem un plan de formation dans lequel il explique brièvement la valeur ajoutée de la formation pour sa propre organisation.

— L'objectif de la formation est d'apprendre au travailleur concerné de nouvelles tâches, compétences ou responsabilités qu'il ne doit pas maîtriser ou réaliser dans l'exercice de son emploi régulier. Cette disposition vise à éviter que l'entreprise réintègre les travailleurs concernés *de facto* dans leur emploi régulier en finançant dès lors une partie des coûts salariaux au moyen de l'allocation de chômage temporaire. Dans le plan de formation, l'employeur doit décrire concrètement les tâches et les responsabilités que l'employé assume dans son emploi régulier et les nouvelles tâches, compétences ou responsabilités qui lui seront enseignées.

— La formation doit être clairement délimitée dans le temps. Cela implique que l'employeur doit indiquer clairement dans le plan de formation les jours où le travailleur suivra la formation. Cela permettra à l'ONem de contrôler les conditions d'application sur le lieu de travail ainsi que l'attribution de l'indemnité complémentaire par l'employeur.

— Une formation sans formateur ou accompagnateur n'est pas possible. C'est pourquoi il faut prévoir au moins un accompagnateur qui participe activement à la formation, et qui doit toujours être présent physiquement ou numériquement de manière active les jours où la formation est dispensée. Dans le plan de formation, l'employeur doit indiquer le nom de cet accompagnateur et décrire la manière dont il va dispenser la formation. Il peut s'agir d'un collègue ou d'un acteur externe. L'absence de l'accompagnateur lors d'un contrôle peut indiquer une utilisation abusive de la mesure.

Dans le dernier alinéa de l'article 5, nous disposons encore que, lors de la demande, l'employeur doit, outre le plan de formation, également fournir les informations nécessaires afin de prouver qu'en sa qualité d'employeur, il fait partie du groupe cible visé par la mesure, tel que le prévoit l'article 3. Si l'employeur doit prouver une perte de chiffre d'affaires, il peut utiliser un formulaire semblable au formulaire C106A. C'est au moyen de ce formulaire que la majoration de l'allocation de chômage temporaire pour raisons économiques avait été

zou immers betekenen dat de werkgever een verplichte aanvullende bijdrage moet betalen aan werknemers die ervoor kiezen om een opleiding te volgen. Het is evenmin de bedoeling dat de opleiding gericht is op de toekomstige tewerkstelling bij een andere werkgever. Een bredere toepassing zou oneigenlijk gebruik in de hand kunnen werken. We vragen aan de werkgever om aan de RVA een opleidingsplan te bezorgen waarin de werkgever de meerwaarde van de opleiding voor de eigen organisatie beknopt toelicht.

— De opleiding heeft tot doel om de betrokken werknemer nieuwe taken, vaardigheden of verantwoordelijkheden aan te leren die hij vandaag in zijn reguliere job nog niet hoeft te kennen of uit te voeren. Deze bepaling moet vermijden dat de betrokken werknemers *de facto* in hun reguliere job worden ingeschakeld terwijl de loonkosten deels op de tijdelijke werkloosheidsuitkering worden afgeschoven. In het opleidingsplan moet de werkgever concreet omschrijven welke taken en verantwoordelijkheden de werknemer in zijn reguliere job opneemt, en welke nieuwe taken, vaardigheden of verantwoordelijkheden hem aangeleerd zullen worden.

— De opleiding moet duidelijk afgebakend zijn in de tijd. Dit impliceert dat de werkgever in het opleidingsplan duidelijk moet aangeven op welke dagen de werknemer de opleiding zal volgen. Dit maakt een controle van de toepassingsvoorwaarden door de RVA op de werkvloer mogelijk, alsook een controle van de toekenning van de aanvullende vergoeding door de werkgever.

— Een opleiding zonder opleider of begeleider is niet mogelijk. Daarom wordt bepaald dat er minimaal 1 begeleider wordt voorzien die actief bij de opleiding betrokken is, en die op de dagen waarop de opleiding voorzien wordt steeds actief fysiek of digitaal aanwezig dient te zijn. In het opleidingsplan dient de werkgever de naam van deze begeleider aan te duiden, alsook te omschrijven op welke manier de begeleider de opleiding zal invullen. Dit kan zowel een collega-werknemer als een externe actor zijn. De afwezigheid van de begeleider bij een controle kan wijzen op oneigenlijk gebruik van de maatregel.

In het laatste lid van artikel 5 wordt nog bepaald dat de werkgever bij de aanvraag naast het opleidingsplan ook de nodige informatie moet verstrekken om aan te tonen dat hij als werkgever tot de doelgroep van de maatregel behoort, zoals bepaald in artikel 3. Indien de werkgever een omzetverlies moet aantonen, kan een formulier gelijkaardig aan het formulier C106A gebruikt worden. Op basis van dit formulier werd in de maand september van 2020 de verhoogde tijdelijke werkloosheidsuitkering wegens economische redenen

octroyée aux employées durant le mois de septembre 2020. Dans ce formulaire, l'employeur devait également prouver une perte de chiffre d'affaires ou de production d'au moins 10 %.

Art. 6

L'employeur qui souhaite recourir à la possibilité prévue dans la présente proposition de loi devra fournir à l'ONEm les informations mentionnées dans l'article 5, à savoir les informations sur le plan de formation et, si cette information s'avère nécessaire, la perte de chiffre d'affaires ou de production par rapport au même trimestre de 2019. En ce qui concerne la question de savoir si le travailleur concerné remplit les conditions d'octroi, s'il est donc au chômage temporaire et en application de quelle réglementation, nous pouvons partir du principe que l'ONEm dispose déjà de ces informations.

Si l'ONEm estime que l'employeur ne satisfait pas aux conditions d'application prévues dans la loi, il en informera l'employeur le plus rapidement possible. À cette occasion, l'ONEm lui notifiera aussi de nouveau explicitement qu'il est tenu de verser une rémunération normale pour les jours où la formation serait encore prévue. Si l'employeur a déjà indûment notifié à l'ONEm que ces jours de formation étaient des jours où le chômage temporaire était d'application, l'employeur devra en informer l'ONEm dans une période de quatorze jours suivant la notification de l'Office national. Le montant sera ensuite recouvré par l'ONEm.

Art. 7

Nous ajoutons une disposition au Code pénal social pour y prévoir également une sanction pour les violations visées dans la loi. Aujourd'hui, une violation de la réglementation du chômage est passible d'une sanction administrative ou pénale de niveau 2 lorsque l'employeur a fait des déclarations inexactes ou incomplètes à propos du chômage temporaire, ou lorsqu'il fournit des informations erronées ou ne fournit aucune information durant un contrôle du chômage. Nous disposons que de telles infractions à l'application de la loi proposée seront aussi passibles d'une sanction administrative ou pénale de niveau 2, à savoir une amende administrative d'un montant de 200 à 2 000 euros ou une amende pénale d'un montant de 400 à 4 000 euros.

voor bedienden toegekend. In dit formulier moest de werkgever eveneens een omzet- of productieverlies van minstens 10 % aantonen.

Art. 6

De werkgever die van de mogelijkheid voorzien in dit wetsvoorstel gebruik wil maken, verschaft de gevraagde informatie voorzien in artikel 5 aan de RVA. Het betreft dus de informatie omtrent het opleidingsplan en, indien deze informatie nodig is, het omzet- of productieverlies in vergelijking met hetzelfde kwartaal in 2019. Wat betreft de tegemoetkoming van de betrokken werknemer aan de toekenningsvoorwaarden, met name of deze een tijdelijk werkloze is en in toepassing van welke vigerende regeling hij op tijdelijke werkloosheid is geplaatst, kunnen we ervan uitgaan dat de RVA reeds in bezit is van deze informatie.

Indien de RVA van oordeel is dat de werkgever niet voldoet aan de toepassingsvoorwaarden voorzien in deze wet, dan worden de betrokken werkgevers hiervan zo snel mogelijk op de hoogte gebracht door de RVA. Hierbij laat de RVA ook nog eens expliciet weten dat de werkgever een normaal loon verschuldigd is voor de dagen waarop de opleiding alsnog voorzien zou worden. Indien de werkgever al verkeerdelijk dergelijke opleidingsdagen zou aangegeven hebben bij de RVA als dagen waarop de tijdelijke werkloosheid van toepassing is, dan moet de werkgever dit binnen een periode van 14 dagen na de kennisgeving door de RVA bij deze Rijksdienst ter kennis brengen. Dit bedrag wordt dan teruggevorderd door de RVA.

Art. 7

We voegen een bepaling toe aan het Sociaal Strafwetboek, opdat ook een sanctie voor de inbreuken opgenomen in deze wet voorzien wordt. Vandaag kan een inbreuk op de werkloosheidsreglementering aanleiding geven tot een administratieve of een strafrechtelijke sanctie van niveau 2 indien de werkgever onjuiste of onvolledige verklaringen aflegt aangaande de tijdelijke werkloosheid, of wanneer de werkgever in het kader van een werkloosheidscontrole geen gegevens of onjuiste gegevens verschaft. We bepalen dat gelijkaardige inbreuken met betrekking tot de toepassing van deze wet eveneens bestraft kunnen worden met een administratieve of strafrechtelijke sanctie van niveau 2. Dit komt in praktijk overeen met een administratieve geldboete tussen de 200 en de 2 000 euro, of een strafrechtelijke geldboete tussen de 400 en de 4 000 euro.

Il convient de souligner que le contrôleur ne sera naturellement pas tenu de dresser un procès-verbal donnant lieu à une sanction administrative ou pénale lorsqu'il constatera ce type de violations. En effet, en vertu de l'article 26 du Code pénal social, les contrôleurs de l'ONEm peuvent également donner un avertissement à l'employeur ou lui fixer un délai pour se mettre en règle, les contrôleurs disposant à cet effet d'un pouvoir d'appréciation propre qui leur permet de tenir compte du contexte et de la situation spécifiques.

Enfin, nous souhaitons souligner que toute forme d'abus délibéré à l'égard de cette réglementation sera passible d'une sanction administrative ou pénale de niveau 4 (amende administrative de 2 400 à 24 000 euros ou amende pénale de 4 800 à 48 000 euros). Cette disposition s'inscrit dans le droit fil des dispositions du chapitre 10 du Code pénal social. Nous songeons par exemple aux employeurs qui abuseraient délibérément de la réglementation prévue par cette loi afin d'obtenir un avantage social personnel (par exemple le transfert irrégulier des coûts salariaux à la sécurité sociale).

Art. 8

Étant donné que les lacunes et les effets indésirables de toute nouvelle réglementation semblable à celle qui est instaurée par la présente loi ne peuvent être constatés et évalués avec certitude qu'après la mise en œuvre pratique des dispositions envisagées, nous disposons que la procédure de demande, les conditions d'application et les dispositions anti-abus seront évaluées un mois après l'entrée en vigueur de la loi.

En outre, il serait intéressant d'examiner la possibilité et l'opportunité de prévoir une réglementation similaire à titre permanent, indépendamment de la situation spécifique créée par la pandémie de COVID-19. Cette réglementation permettrait peut-être de rendre l'allocation de chômage temporaire également plus stimulante à l'avenir. C'est pourquoi nous prévoyons que la réglementation sera réévaluée, au plus tard, un an après son entrée en vigueur.

Merk op dat de controleur uiteraard niet verplicht is om een PV op te stellen die aanleiding geeft tot een administratieve of strafrechtelijke sanctie wanneer hij dergelijke inbreuken vaststelt. Krachtens artikel 26 van het Sociaal Strafwetboek kan de RVA-controleur ook een waarschuwing geven of een termijn bepalen voor de werkgever om zich in regel te stellen. Hiertoe beschikt de controleur over een eigen beoordelingsbevoegdheid. Zo kan dus rekening gehouden worden met de specifieke context en situatie.

Tot slot willen we nog opmerken dat vormen van doelbewust misbruik van deze regeling bestraft kunnen worden met een administratieve of strafrechtelijke sanctie van niveau 4 (een administratieve boete tussen 2 400 en 24 000 euro of een strafrechtelijke boete tussen 4 800 en 48 000 euro). Dit is in lijn met de bepalingen opgenomen in hoofdstuk 10 van het Sociaal Strafwetboek. Het gaat dan bijvoorbeeld om het doelbewust misbruik van de regeling voorzien in deze wet door de werkgever om zo een sociaal voordeel voor zichzelf te bekomen (bvb. het onrechtmatig afschuiven van loonkosten op de sociale zekerheid).

Art. 8

Mankementen en ongewenste neveneffecten van een nieuwe regeling zoals die in deze wet wordt ingevoerd, kunnen pas met zekerheid vastgesteld en geëvalueerd worden na de praktische invoering ervan. Daarom bepalen we dat de aanvraagprocedure, de toepassingsvoorwaarden en de bepalingen die voorzien worden om oneigenlijk gebruik te vermijden, één maand na de inwerkingtreding van deze wet geëvalueerd worden.

Bovendien lijkt het interessant om na te gaan of het mogelijk en wenselijk is om, los van de specifieke situatie die geschapen werd door de COVID-19-pandemie, een gelijkaardige permanente regeling te voorzien. Op die manier kan de tijdelijke werkloosheidsuitkering mogelijk ook op lange termijn meer activerend gemaakt worden. Daarom nemen we op dat de regeling ten laatste één jaar na de inwerkingtreding opnieuw geëvalueerd wordt.

Björn ANSEEUW (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)
Katrien HOUTMEYERS (N-VA)

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

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

Art. 2

Le travailleur mis en chômage temporaire parce que ses prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues en application de l'article 26, 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail peut, avec maintien du droit aux allocations de chômage, participer à une formation offerte à l'initiative de son propre employeur. Cette formation doit avoir pour but un recyclage ou une reconversion en vue de l'occupation future auprès de l'employeur concerné.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la possibilité de combiner une allocation de chômage temporaire avec une formation visée à l'alinéa 1^{er} ne s'applique pas au chômage temporaire accordé, à la demande du travailleur, par l'employeur en vertu de l'article 2 de la loi du 23 octobre 2020 étendant aux travailleurs salariés le bénéfice du régime du chômage temporaire pour force majeure corona dans les cas où il est impossible pour leur enfant de fréquenter la crèche, l'école ou un centre d'accueil pour personnes handicapées.

L'employeur paie au travailleur en chômage temporaire, pour les jours où il suit une formation visée à l'alinéa 1^{er}, une indemnité complémentaire visée à l'article 2, alinéa 3, 1^o, c, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Cette indemnité complémentaire compense la perte éventuelle par rapport au montant net que le travailleur aurait perçu s'il avait travaillé.

Art. 3

La possibilité prévue à l'article 2, alinéa 1^{er}, ne peut être utilisée que par l'employeur qui remplit au moins une des conditions suivantes:

1^o l'employeur relève des secteurs qui ont été obligés de fermer depuis le 19 octobre 2020 ou le 2 novembre 2020 en vertu de l'article 6 ou 8 de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19;

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

De werknemer die tijdelijk werkloos is doordat zijn arbeidsprestaties tijdelijk verminderd of geschorst zijn in toepassing van artikel 26, 51 of 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan met behoud van het recht op werkloosheidsuitkeringen deelnemen aan een opleiding die aangeboden wordt op initiatief van de eigen werkgever. Deze opleiding moet een bijscholing of omscholing met het oog op de toekomstige tewerkstelling bij de betrokken werkgever als doel hebben.

In afwijking van het eerste lid, is de mogelijkheid om een tijdelijke werkloosheidsuitkering te combineren met een opleiding als bedoeld in het eerste lid, niet van toepassing op de tijdelijke werkloosheid die op vraag van de werknemer toegekend werd door de werkgever krachtens artikel 2 van de wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind.

De werkgever betaalt aan de tijdelijk werkloze werknemer voor de dagen waarop hij een opleiding volgt als bedoeld in het eerste lid een aanvullende vergoeding als bedoeld in artikel 2, derde lid, 1^o, c van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Deze aanvullende vergoeding compenseert het eventuele verlies ten opzichte van het bedrag dat de werknemer netto zou ontvangen hebben wanneer hij gewerkt had.

Art. 3

De mogelijkheid voorzien in artikel 2, eerste lid, kan enkel aangewend worden door de werkgever die aan ten minste een van de volgende voorwaarden voldoet:

1^o de werkgever behorend tot de sectoren die verplicht gesloten werden sinds 19 oktober 2020 of sinds 2 november 2020 krachtens artikel 6 of 8 van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken;

2° l'employeur peut démontrer qu'il a connu une diminution substantielle d'au moins 10 % du chiffre d'affaires ou de la production en comparaison avec le même trimestre de 2019.

Art. 4

La formation visée à l'article 2, alinéa 1^{er}, ne doit pas être formellement agréée par un office régional de l'emploi, un fonds de formation sectoriel ou un autre organisme.

Pour pouvoir bénéficier de la possibilité prévue à l'article 2, alinéa 1^{er}, la formation concernée doit remplir les conditions suivantes:

1° il s'agit d'une formation qui a lieu à l'initiative de l'employeur et non à la demande du travailleur. Le travailleur ne peut être obligé de participer à la formation;

2° la formation a pour but un recyclage ou une reconversion en vue de l'occupation future auprès de l'employeur concerné. Il doit donc s'agir de la formation à des tâches, à des compétences ou à des responsabilités que le travailleur concerné ne doit pas maîtriser ou réaliser dans l'exercice de son emploi actuel;

3° les jours de formation sont clairement délimités dans le temps;

4° il est prévu au minimum un accompagnateur qui est impliqué activement dans la formation et qui est présent physiquement ou à distance les jours où le travailleur suit la formation. Cet accompagnateur peut être tant un autre travailleur occupé par le même employeur qu'un acteur externe.

Art. 5

L'employeur qui souhaite faire usage de la possibilité prévue à l'article 2, alinéa 1^{er}, doit transmettre à l'Office national de l'Emploi un plan de formation fournissant les données suivantes:

1° le numéro NISS du (des) travailleur(s) concerné(s) qui suivra (suivront) la formation;

2° une description concrète des tâches que le travailleur concerné réalise dans le cadre de son emploi normal;

3° une description concrète de la formation que le travailleur suivra, en indiquant la manière dont cette formation prépare le travailleur à réaliser des tâches, à

2° de werkgever die kan aantonen dat hij een substantiële daling van ten minste 10 % van de omzet of de productie heeft gekend in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2019.

Art. 4

De opleiding bedoeld in artikel 2, eerste lid, hoeft niet over een formele erkenning door een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, een sectoraal opleidingsfonds, of een andere instelling te beschikken.

Om gebruik te kunnen maken van de mogelijkheid voorzien in artikel 2, eerste lid, moet de betrokken opleiding aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° het betreft een opleiding die plaatsvindt op initiatief van de werkgever en niet op vraag van de werknemer. De werknemer kan niet verplicht worden om aan de opleiding deel te nemen;

2° de opleiding heeft een bijscholing of omscholing met het oog op de toekomstige tewerkstelling bij de betrokken werkgever tot doel. Het moet dus gaan om het aanleren van taken, vaardigheden of verantwoordelijkheden die de betrokken werknemer bij de uitoefening van zijn huidige job niet hoeft te kennen of uit te voeren;

3° de dagen waarop de opleiding gevolgd wordt zijn duidelijk afgebakend in de tijd;

4° er wordt minimaal 1 begeleider voorzien die actief bij de opleiding betrokken is, en die fysiek of digitaal aanwezig is op de dagen waarop de werknemer de opleiding volgt. Deze begeleider kan zowel een andere werknemer zijn die voor dezelfde werkgever werkt, als een externe actor.

Art. 5

De werkgever die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid voorzien in artikel 2, eerste lid, moet aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een opleidingsplan bezorgen waarin de volgende gegevens verschaft worden:

1° het INSZ-nummer van de betrokken werknemer(s) die de opleiding zullen volgen;

2° een concrete omschrijving van de taken die de betrokken werknemer uitvoert bij normale tewerkstelling;

3° een concrete omschrijving van de opleiding die de werknemer zal volgen, met een aanduiding van de manier waarop deze opleiding de betrokken werknemer

acquérir des compétences ou à assumer des responsabilités qu'il ne doit pas encore maîtriser ou réaliser actuellement;

4° une indication des jours spécifiques où le travailleur suivra la formation;

5° la désignation d'au moins un accompagnateur qui encadrera activement le travailleur dans le cadre de la formation et une description de la manière dont l'accompagnateur encadrera le travailleur concerné;

6° une description de la valeur ajoutée que présente la formation offerte pour l'organisation.

L'employeur transmet également à l'Office national de l'Emploi les informations demandées permettant d'évaluer si l'employeur remplit les conditions prévues à l'article 3.

Art. 6

L'Office national de l'Emploi vérifie s'il est satisfait aux conditions prévues aux articles 2 à 5. Il pourra à cet égard fournir toute information complémentaire à l'employeur.

Si l'Office national de l'Emploi estime que l'employeur, le travailleur ou la formation concernée ne satisfont pas aux conditions d'application et que la formation concernée a néanmoins eu lieu, l'employeur sera tenu de verser la rémunération ordinaire au travailleur pour les jours concernés par la formation. Si une allocation de chômage temporaire a déjà été versée, celle-ci sera récupérée pour les jours de formation.

Si l'Office national de l'Emploi estime que l'employeur, le travailleur ou la formation ne satisfont pas aux conditions d'application prévues dans la présente loi, il en informera l'employeur. À cet égard, ce dernier sera explicitement informé de la disposition inscrite à l'alinéa 2. Si l'employeur a déjà déclaré certains jours de formation comme étant des jours où le travailleur est mis en chômage temporaire, alors que les conditions d'application de la présente loi ne peuvent être remplies, l'employeur sera expressément invité à en informer l'Office national de l'Emploi dans les 14 jours suivant la réception de la notification.

voorbereidt op het uitvoeren van taken, het aanleren van vaardigheden, of het opnemen van verantwoordelijkheden die de werknemer vandaag nog niet hoeft te kennen of uit te voeren;

4° een aanduiding van de specifieke dagen waarop de werknemer de opleiding zal volgen;

5° een aanduiding van minimaal 1 begeleider die de werknemer actief zal begeleiden in het kader van de opleiding, en een omschrijving van de manier waarop de begeleider de betrokken werknemer zal begeleiden;

6° een omschrijving van de meerwaarde van de aangeboden opleiding voor de organisatie.

De werkgever bezorgt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening eveneens de gevraagde informatie op basis waarvan beoordeeld kan worden of de werkgever voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 3.

Art. 6

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening controleert of voldaan wordt aan de voorwaarden bedoeld in artikelen 2 tot 5. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kan de werkgever hierbij om bijkomende informatie verzoeken.

Indien de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van oordeel is dat de werkgever, de werknemer of de betrokken opleiding niet voldoen aan de toepassingsvoorwaarden en de betrokken opleiding toch zou plaatsvinden, moet de werkgever tijdens de betrokken dagen waarop de opleiding plaatsvindt het normale loon uitbetalen aan de werknemer. Indien reeds een tijdelijke werkloosheidsuitkering werd uitbetaald, wordt deze voor de dagen waarop de opleiding plaatsgevonden heeft teruggevorderd.

Indien de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening oordeelt dat de werkgever, de werknemer of de betrokken opleiding niet voldoen aan de toepassingsvoorwaarden voorzien in deze wet, wordt de werkgever hiervan door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte gebracht. Hierbij wordt de werkgever uitdrukkelijk geïnformeerd over de bepaling voorzien in het tweede lid. Indien de werkgever al bepaalde opleidingsdagen zou aangegeven hebben als dagen waarop de werknemer tijdelijk werkloos is gesteld, terwijl niet tegemoet kan gekomen werd aan de toepassingsvoorwaarden voorzien in deze wet, wordt de werkgever uitdrukkelijk verzocht om binnen de 14 dagen na ontvangst van de kennisgeving de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening hierover in te lichten.

Art. 7

L'article 226, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social est complété par un f) rédigé comme suit:

“f) a fait des déclarations inexactes ou incomplètes en ce qui concerne les conditions prévues aux articles 2 à 5 de la loi du X aidant les employeurs à organiser l'activation et la formation des travailleurs en chômage temporaire dans le cadre de la pandémie de COVID-19, a omis de fournir, dans le cadre d'un contrôle et dans les délais prescrits par l'inspecteur social, les informations nécessaires au contrôle des conditions prévues aux articles 2 à 5 de la loi précitée, ou a fourni des informations inexactes ou incomplètes qui sont nécessaires pour que l'inspecteur social puisse contrôler les conditions prévues aux articles 2 à 5 de la loi précitée.”.

Art. 8

Un mois après son entrée en vigueur, la présente loi sera évaluée en vue d'optimiser la procédure de demande et les conditions d'application et d'éviter toute utilisation abusive.

Un an au plus tard après son entrée en vigueur, la présente loi sera évaluée afin d'examiner s'il est souhaitable et possible de prévoir un règlement analogue dont l'application ne sera pas limitée dans le temps.

Art. 9

La présente loi cessera de produire ses effets le 31 mars 2021. Le Roi peut reporter la date de fin de vigueur.

14 janvier 2021

Art. 7

Artikel 226, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek wordt aangevuld met de bepaling onder f), luidende:

“f) onjuiste of onvolledige verklaringen heeft afgelegd betreffende de voorwaarden voorzien in de artikelen 2 tot 5 van de wet van X tot ondersteuning van werkgevers in het kader van de COVID-19-pandemie bij het activeren en opleiden van tijdelijk werkloze werknemers, heeft nagelaten in het kader van een controle binnen de door de sociaal inspecteur opgelegde termijnen inlichtingen te verschaffen die noodzakelijk zijn voor de controle van de voorwaarden voorzien in artikelen 2 tot 5 van de voormelde wet, of onjuiste of onvolledige inlichtingen heeft verschaft die noodzakelijk zijn voor de controle door de sociaal inspecteur van de voorwaarden voorzien in de artikelen 2 tot 5 van de voormelde wet.”

Art. 8

Een maand na de inwerkingtreding van deze wet, wordt de wet geëvalueerd met het oog op het optimaliseren van de aanvraagprocedure en de toepassingsvoorwaarden en met het oog op het vermijden van oneigenlijk gebruik.

Ten laatste een jaar na de inwerkingtreding van deze wet, wordt de wet geëvalueerd met als doel om te onderzoeken of het mogelijk en wenselijk is om een gelijkaardige regeling te voorzien waarvan de toepassing niet beperkt wordt in de tijd.

Art. 9

Deze wet treedt buiten werking op 31 maart 2021. De Koning kan de datum van buitenwerking uitstellen.

14 januari 2021

Björn ANSEEUW (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)
Katrien HOUTMEYERS (N-VA)