

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

30 novembre 2021

PROJET DE LOI

**portant des dispositions diverses
en matière sociale**

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 55 **2247/ (2021/2022)**:
001: Projet de loi.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

30 november 2021

WETSONTWERP

**houdende diverse bepalingen
inzake sociale zaken**

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 55 **2247/ (2021/2022)**:
001: Wetsontwerp.

05786

N° 1 DE MME MOSCUFO ET DE M. COLEBUNDERS

Art. 49

Après l'article 49, insérer un chapitre 10, intitulé:

“Chapitre 10. Maintien du revenu durant la mise en quarantaine du travailleur et durant les périodes où il est impossible pour leur enfant de fréquenter la crèche, l'école ou un centre d'accueil pour personnes handicapées”

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à ajouter un chapitre visant à modifier l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 pris en exécution des articles 2 et 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 soutenir les travailleurs et 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.

Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)

Nr. 1 VAN MEVROUW MOSCUFO EN DE HEER COLEBUNDERS

Art. 49

Na artikel 49 een hoofdstuk 10 toevoegen, met luidende:

“Hoofdstuk 10. Behoud van het inkomen tijdens de quarantaine van de werknemer en tijdens de periodes waarin het kind van de werknemer niet terechtkan in het kinderdagverblijf, op school of in een centrum voor opvang voor personen met een handicap”

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt tot toevoeging van een hoofdstuk met het oog op het wijzigen van het bijzondere-machtenbesluit nr. 37 van 24 juni 2020 tot uitvoering van artikelen 2 en 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 ondersteuning van de werknemers en 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.

N° 2 DE MME MOSCUFO ET DE M. COLEBUNDERS

Art. 50 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 50, intitulé:

“Art. 50. L'article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 pris en exécution des articles 2 et 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 soutenir les travailleurs est complété par l'alinéa suivant:

“Le travailleur visé à l'alinéa précédent reçoit une indemnité de l'assurance-chômage égale à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre s'il n'était pas dans l'impossibilité d'effectuer son travail en raison de la mise en quarantaine.””

JUSTIFICATION

Le présent amendement s'inscrit dans le contexte sanitaire que traverse notre pays: la hausse des contaminations et la propagation d'un nouveau variant.

Il vise à assurer le maintien du revenu durant la mise en quarantaine et permet de répondre à certains enjeux comme les difficultés financières éprouvées par de trop nombreux ménages et la nécessité de s'assurer que tout le monde puisse se mettre en quarantaine lorsque c'est nécessaire.

Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)

Nr. 2 VAN MEVROUW MOSCUFO EN DE HEER COLEBUNDERS

Art. 50 (nieuw)

In het voormelde hoofdstuk 10 een artikel 50 invoegen, luidende:

“Art. 50. Artikel 10 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 37 van 24 juni 2020 tot uitvoering van artikelen 2 en 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 ondersteuning van de werknemers, wordt aangevuld met het volgende lid:

“De in het vorige lid bedoelde werknemer ontvangt een vergoeding van de werkloosheidsverzekering die overeenkomt met de bezoldiging waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken indien hij als gevolg van de plaatsing in quarantaine niet in de onmogelijkheid ware zijn werk te verrichten.””

VERANTWOORDING

Dit amendement is ingegeven door de huidige Belgische gezondheidscontext, met een stijging van het aantal besmettingen en de verspreiding van een nieuwe variant.

Het beoogt het behoud van het inkomen te waarborgen tijdens de quarantaine en wil een antwoord bieden op bepaalde uitdagingen, zoals de financiële problemen waartegen te veel gezinnen aankijken en de noodzaak ervoor te zorgen dat iedereen in quarantaine kan gaan indien dat nodig is.

N° 3 DE MME MOSCUFO ET DE M. COLEBUNDERS

Art. 51 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 51, rédigé comme suit:

“Art. 51. Dans 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, le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit:

“Le travailleur reçoit une indemnité de l’assurance-chômage égale à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre s’il n’était pas dans l’impossibilité d’effectuer son travail en raison de la garde de l’enfant pendant la période où il fait usage du droit qui lui est accordé par le présent article, pour autant qu’il remplisse toutes les conditions d’admissibilité et d’indemnisation prévues à cet effet dans la réglementation sur le chômage.””

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à assurer le maintien du revenu du parent dont l’enfant ne peut fréquenter la crèche, l’école ou un centre d’accueil pour personnes handicapées en raison du COVID-19.

Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)

Nr. 3 VAN MEVROUW MOSCUFO EN DE HEER COLEBUNDERS

Art. 51 (nieuw)

In het voormelde hoofdstuk 10 een artikel 51 invoegen, luidende:

“Art. 51. In artikel 2 van de wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in de gevallen waarin het onmogelijk is voor hun kind om naar het kinderdagverblijf, de school, of het centrum voor opvang voor personen met een handicap te gaan, wordt het laatste lid vervangen door wat volgt:

“De werknemer ontvangt een vergoeding van de werkloosheidsverzekering die gelijk is aan de bezoldiging waarop hij aanspraak had kunnen maken indien hij niet in de onmogelijkheid verkeerde zijn werk te verrichten wegens de opvang van zijn kind gedurende de periode dat hij gebruik maakt van het recht dat hem krachtens dit artikel wordt toegekend, voor zover hij aan alle toelaatbaarheids- en vergoedbaarheidsvoorwaarden voldoet die daartoe in de werkloosheidsreglementering worden gesteld.””

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt het behoud van het inkomen te waarborgen voor de ouder wiens kind vanwege COVID-19 niet naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang voor personen met een handicap kan gaan.

N° 4 DE MME FONCK

Art. 31/1 (nouveau)

Dans le chapitre 7, insérer un article 31/1, rédigé comme suit:

“Art. 31/1. Dans l’article 118 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, les modifications suivantes sont apportées:

1° l’alinéa 1^{er} est complété par un 6°, rédigé comme suit:

“6° de cancer de l’ovaire provoqué par l’amiante;”;

2° dans l’alinéa 2, les mots “4° et 5°” sont remplacés par les mots “4° à 6°”. ”

JUSTIFICATION

L’amiante est reconnue comme cancérigène pour l’homme (groupe 1 du CIRC et liste des cancérigènes certains pour l’homme de l’Union Européenne) pour le poumon, la plèvre (mésothéliome) et, depuis 2009 (CIRC), pour le larynx et les ovaires. Il est donc important que le cancer des ovaires puisse enfin être inclus dans la liste des maladies indemnisables.

Les frais liés à ce type de cancer seront indemnisés en fonction du degré d’incapacité, tout comme pour le cancer du poumon et le cancer du larynx.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 4 VAN MEVROUW FONCK

Art. 31/1 (nieuw)

In hoofdstuk 7 een artikel 31/1 invoegen, luidende:

“Art. 31/1. In artikel 118 van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld met een bepaling onder 6°, luidende:

“6° eierstokkanker veroorzaakt door asbest.”;

2° in het tweede lid worden de woorden “4° en 5°” vervangen door de woorden “4° tot 6°”. ”

VERANTWOORDING

Asbest wordt erkend als kankerverwekkend voor de mens (in groep 1 van het IARC en in de lijst van voor de mens kankerverwekkende stoffen van de Europese Unie), meer bepaald voor de longen, het borstvlies (mesothelioom) en, sinds 2009 (IARC), voor het strottenhoofd en de eierstokken. Het is dus belangrijk dat eierstokkanker eindelijk kan worden opgenomen in de lijst van vergoedbare ziektes.

Net zoals voor longkanker en strottenhoofdkanker zouden de kosten voor de behandeling van eierstokkanker worden vergoed, naargelang van de ongeschiktheidsgraad.

N° 5 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 32/1 (*nouveau*)

Dans le chapitre 7, insérer un article 32/1 rédigé comme suit:

“Art. 32/1. Dans l’article 125 de la même loi, les paragraphes 1^{er} et 2 sont abrogés.”

JUSTIFICATION

Nous soutenons la possibilité prévue à l’article 32 de la loi portant des dispositions diverses en matière sociale d’instaurer une procédure de révision des indemnités du Fonds amiante. Il n’est pas honnête ou équitable de subordonner le montant de l’indemnité aux circonstances au moment où la demande a été introduite. Cette modification permet d’aligner l’indemnité de manière optimale sur les besoins de la personne concernée.

C’est naturellement une amélioration pour les victimes, mais les vrais pollueurs restent hors d’atteinte! Qui recourt au Fonds amiante ne peut en effet pas s’adresser au tribunal pour obtenir une indemnisation de la part des entreprises fabriquant des produits à base d’amiante. Souvent, les victimes n’ont plus longtemps à vivre au moment où la maladie liée à l’amiante est découverte. De la sorte, la réglementation actuelle protège les entreprises fabriquant des produits à base d’amiante. Par le présent amendement, nous entendons y remédier.

Nr. 5 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 32/1 (*nieuw*)

In hoofdstuk 7, een artikel 32/1 invoegen, luidende:

“Art. 32/1. In artikel 125 van dezelfde wet worden de paragrafen 1 en 2 opgeheven.”

VERANTWOORDING

We steunen de mogelijkheid die voorzien wordt in artikel 32 van de wet diverse bepalingen inzake sociale zaken om voor de vergoedingen van het asbestfonds een herzieningsprocedure in te stellen. Het is niet eerlijk of rechtvaardig dat de hoogte van de vergoeding zou afhangen van de omstandigheden op het moment waarop men de aanvraag heeft ingediend. Deze aanpassing maakt het mogelijk om de vergoeding optimaal af te stemmen op de noden van de betrokkene.

Dit is natuurlijk een verbetering voor de slachtoffers, maar de echte vervuilers blijven buiten schot! Wie gebruik maakt van het asbestfonds, mag immers niet naar de rechtbank stappen om een schadevergoeding te bekomen van de asbestbedrijven. Vaak hebben de slachtoffers vanaf het moment dat de asbestziekte is ontdekt, niet lang meer te leven. Zo houdt de bestaande regelgeving de asbestbedrijven de hand boven het hoofd. Daar willen we met dit amendement een mouw aan passen.

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

N° 6 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 29

Dans le chapitre 5, après l'article 29, insérer une section 4 intitulée:

“Section 4. Modification de la charte de l'assuré social en ce qui concerne le paiement d'intérêts de retard”

JUSTIFICATION

Le chapitre 5 de la loi portant des dispositions diverses en matière sociale contient diverses dispositions relatives à la perception et au recouvrement des cotisations sociales. Il manque cependant une disposition importante concernant une problématique qui existe depuis longtemps déjà. En cas de demande de prestation, l'institution de sécurité sociale doit donner une réponse dans le délai le plus court possible. Dans un délai de quatre mois, elle doit ainsi communiquer une décision et payer ensuite la prestation dans les quatre mois. En cas de retard, l'assuré social a en principe droit à des intérêts. Il doit cependant demander lui-même ces intérêts. Nous entendons modifier cette situation dans l'article inséré dans cette nouvelle section.

Nous souhaitons compléter l'article 20 de la charte en ce sens que les institutions de sécurité sociale (qui collaborent) sont tenues de payer automatiquement des intérêts de retard si le retard de paiement ou le paiement de prestations trop peu élevées est imputable à l'organisme de paiement.

Nr. 6 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 29

Na artikel 29, in hoofdstuk 5 een afdeling 4 invoegen, luidende:

“Afdeling 4. Aanpassing van het handvest van de sociaal verzekerde wat betreft de uitbetaling van nalatigheidsinteressen”

VERANTWOORDING

Het vijfde hoofdstuk van de wet diverse bepalingen sociale zaken omvat verschillende bepalingen over de inning en invordering van sociale bijdragen. Er ontbreekt een belangrijke bepaling inzake een problematiek die al langer bestaat. Bij een aanvraag voor een prestatie of een uitkering moet de socialezekerheidsinstelling binnen een zo kort mogelijke termijn antwoord geven. Binnen vier maanden moet ze een beslissing medelen en vervolgens binnen vier maanden de uitkering uitbetalen. Bij vertraging heeft de sociaal verzekerde in principe recht op interesten. Maar die interesten moet de verzekerde zelf aanvragen. Daar willen we met de artikelen onder deze nieuwe afdeling een mouw aan passen.

De indieners wensen artikel 20 van het handvest in die zin aan te vullen dat de (meewerkende) instellingen van sociale zekerheid er toe gehouden zijn om automatisch nalatigheidsinteressen uit te betalen indien de vertraging in betaling of de betaling van te lage prestaties of uitkeringen te wijten is aan de uitbetalingsinstelling.

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

N° 7 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 29/1 (*nouveau*)

Dans la section 4 précitée, insérer un article 29/1 rédigé comme suit:

“Art. 29/1. L’article 20, alinéa 1^{er}, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer “la charte” de l’assuré social est complété par la phrase suivante:

“Le cas échéant, les intérêts de retard sont octroyés automatiquement à l’assuré social.””

JUSTIFICATION

Le chapitre 5 de la loi portant des dispositions diverses en matière sociale contient diverses dispositions relatives à la perception et au recouvrement des cotisations sociales. Il manque cependant une disposition importante concernant une problématique qui existe depuis longtemps déjà. En cas de demande de prestation, l’institution de sécurité sociale doit donner une réponse dans le délai le plus court possible. Dans un délai de quatre mois, elle doit ainsi communiquer une décision et payer ensuite la prestation dans les quatre mois. En cas de retard, l’assuré social a en principe droit à des intérêts. Il doit cependant demander lui-même ces intérêts. Nous entendons modifier cette situation dans l’article inséré dans cette nouvelle section.

Nous souhaitons compléter l’article 20 de la charte en ce sens que les institutions de sécurité sociale (qui collaborent) sont tenues de payer automatiquement des intérêts de retard si le retard de paiement ou le paiement de prestations trop peu élevées est imputable à l’organisme de paiement.

Nr. 7 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 29/1 (*nieuw*)

In de voornoemde afdeling 4 een artikel 29/1 invoegen, luidende:

“Art. 29/1. Artikel 20, eerste lid, van de wet van 11 april 1995 tot invoering van het “handvest” van de sociaal verzekerde, gewijzigd bij de wet van 25 juni 1997, wordt aangevuld met de volgende zin:

“In voorkomend geval worden de nalatigheidsinteressen automatisch toegekend aan de sociaal verzekerde.””

VERANTWOORDING

Het vijfde hoofdstuk van de wet diverse bepalingen sociale zaken omvat verschillende bepalingen over de inning en invordering van sociale bijdragen. Er ontbreekt een belangrijke bepaling inzake een problematiek die al langer bestaat. Bij een aanvraag voor een prestatie of een uitkering moet de socialezekerheidsinstelling binnen een zo kort mogelijke termijn antwoord geven. Binnen vier maanden moet hij een beslissing medelen en vervolgens binnen vier maanden de uitkering uitbetalen. Bij vertraging heeft de sociaal verzekerde in principe recht op interesten. Maar die interesten moet de verzekerde zelf aanvragen. Daar willen we met de artikelen onder deze nieuwe afdeling een mouw aan passen.

De indieners wensen artikel 20 van het handvest in die zin aan te vullen dat de (meewerkende) instellingen van sociale zekerheid er toe gehouden zijn om automatisch nalatigheidsinteressen uit te betalen indien de vertraging in betaling of de betaling van te lage prestaties of uitkeringen te wijten is aan de uitbetalingsinstelling.

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

N° 8 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**Art. 47**

Dans le chapitre 8, après l'article 47, insérer une section 5 intitulée:

“Section 5. Modification de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 en vue d'instaurer le congé parental pour les parents d'accueil”

JUSTIFICATION

Le chapitre 8 modifie plusieurs réglementations pertinentes concernant les régimes de congé, ainsi que le congé parental d'accueil. Les parents d'accueil n'ont cependant toujours pas droit au congé parental. Les articles insérés dans cette nouvelle section s'efforcent d'y remédier.

Nr. 8 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**Art. 47**

Na artikel 47, in hoofdstuk 8, een afdeling 5 invoegen, luidende:

“Afdeling 5. Aanpassing van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 teneinde het ouderschapsverlof voor pleegouders in te voeren”

VERANTWOORDING

Hoofdstuk 8 wijzigt verschillende relevante regelgeving inzake de verlofstelsels, eveneens het pleegouderverlof. Maar pleegouders hebben nog steeds geen recht op ouderschapsverlof. De artikelen onder deze nieuwe afdeling trachten hier een mouw aan te passen.

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

N° 9 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 47/1 (nouveau)

Dans la section 5 précitée, insérer un article 47/1 rédigé comme suit:

“Art. 47/1. L'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle est complétée par un troisième tiret rédigé comme suit:

“– dans le cadre de la désignation comme parent d'accueil pour une période minimale de six mois, pendant une période qui court à partir de la désignation comme parent d'accueil, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire. Le droit à un congé parental à temps plein de quatre mois ou à un congé parental à temps partiel d'une durée équivalente est, dans ce cas, constitué proportionnellement à raison d'un mois à temps plein ou d'une durée équivalente à temps partiel par année d'accueil familial exercé pour le même enfant. Le droit à un congé parental maximal de quatre mois à temps plein ou d'une durée équivalente à temps partiel est accordé pour chaque enfant placé.””

Nr. 9 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 47/1 (nieuw)

In de voornoemde afdeling 5 een artikel 47/1 invoegen, luidende:

“Art. 47/1. Artikel 3, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan wordt aangevuld met een derde gedachtestreepje, luidende:

“– in het kader van de aanstelling als pleegouder voor een minimale periode van zes maanden, gedurende een periode die loopt vanaf de aanstelling als pleegouder en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt. Het recht op vier maanden voltijds ouderschapsverlof, of een equivalente deeltijdse periode ouderschapsverlof, wordt in dit geval proportioneel opgebouwd a rato van één maand voltijds of een equivalente deeltijdse periode per jaar uitgeoefende pleegzorg voor hetzelfde kind. Het recht op maximaal vier maanden voltijds of een equivalente deeltijdse periode ouderschapsverlof geldt per pleegkind.””

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

N° 10 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 47/2 (nouveau)

Dans la section 5 précitée, insérer un article 47/2 rédigé comme suit:

“Art. 47/2. L’article 6 du même arrêté royal est complété par un paragraphe 3 rédigé comme suit:

“§ 3. Dès que la désignation comme parent d’accueil cesse, le congé parental cesse également.”.”

Nr. 10 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 47/2 (nieuw)

In de voornoemde afdeling 5 een artikel 47/2 invoegen, luidende:

“Art. 47/2. Artikel 6 van hetzelfde koninklijk besluit wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende:

“§ 3. Zodra de aanstelling als pleegouder vervalt, vervalt ook het ouderschapsverlof.”.”

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

N° 11 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 47/3 (nouveau)

Dans la section 5 précitée, insérer un article 47/3 rédigé comme suit:

“Art. 47/3. Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 47/1 et 47/2.”

JUSTIFICATION (AMENDEMENTS NOS 8 À 11)

La Chambre a adopté, en juillet 2018, une proposition de loi “modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d’adoption et d’instaurer le congé parental d’accueil”. Celle-ci permet aux parents d’accueil de bénéficier, en cas de placement familial de longue durée, d’un droit équivalent au congé d’adoption, dénommé congé parental d’accueil. Dans un premier temps, il a été prévu d’accorder six semaines de congé parental d’accueil par parent, ce congé devant être porté à dix-sept semaines en 2027 de façon à en aligner la durée sur celle des autres régimes de congé (congé de paternité, congé de maternité, congé de coparentalité et congé d’adoption).

Outre le congé de maternité, le congé de paternité, le congé de coparentalité et le congé d’adoption, les parents naturels et les parents adoptifs ont également droit à un congé parental pour prendre soin de leurs jeunes enfants âgés de onze ans maximum. La durée du congé parental classique est au maximum de quatre mois à temps plein, de 8 mois à mi-temps, de 20 mois à 4/5^e temps ou de 40 mois à 1/10^e temps.

Outre le congé parental classique, il existe plusieurs crédits-temps motivés qui permettent de prendre soin de plusieurs catégories d’enfants (jeunes enfants jusqu’à 8 ans, enfants handicapés jusqu’à 21 ans, assistance et soins à un enfant mineur gravement malade). À l’heure actuelle, ces congés thématiques ne sont, eux aussi, accordés qu’aux parents biologiques et aux parents adoptifs.

Le placement familial se présente sous différentes formes. Parfois, celui-ci est de très courte durée et se limite à un accueil de quelques jours. Dans d’autres cas, les enfants placés sont élevés pratiquement tout au long de leur jeunesse par les mêmes parents d’accueil. Tantôt le placement est volontaire, tantôt il constitue une mesure imposée par le tribunal de la jeunesse.

Nr. 11 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 47/3 (nieuw)

In de voornoemde afdeling 5 een artikel 47/3 invoegen, luidende:

“Art. 47/3. De Koning kan de bepalingen gewijzigd door de artikelen 47/1 en 47/2 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.”

VERANTWOORDING (AMENDEMENTEN 8 TOT 11)

In juli 2018 werd in de Kamer een wet aangenomen “tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof”. Hierdoor krijgen pleegouders in geval van langdurige pleegzorg een aan adoptieverlof equivalent recht, pleegouderverlof genaamd. In eerste instantie werd voorzien in zes weken pleegouderverlof per ouder. Dit moet tegen 2027 worden uitgebreid tot zeventien weken, zodat de duur van dit verlof gelijkgetrokken met dat van de andere verlofstelsels (vaderschapsverlof, moederschapsverlof, meeoouderschapsverlof en adoptieverlof).

Naast het moederschapsverlof, het vaderschapsverlof, het meeoouderschapsverlof en het adoptieverlof hebben natuurlijke ouders en adoptieouders ook recht op ouderschapsverlof om de zorg voor jonge kinderen tot en met elf jaar op te vangen. Het klassieke ouderschapsverlof bedraagt maximaal vier maanden voltijds, acht maanden halftijds, twintig maanden 4/5 of veertig maanden 1/10.

Naast het klassieke ouderschapsverlof bestaan er ook nog een aantal gemotiveerde tijdscredieten om zorg te dragen voor kinderen (jonge kinderen tot acht jaar, gehandicapte kinderen tot eenentwintig jaar, bijstand en verzorging aan een zwaar ziek minderjarig kind). Ook deze thematische verloven worden momenteel uitsluitend toegekend aan ouders met natuurlijke kinderen en adoptieouders.

Er bestaan verschillende vormen van pleegouderschap. Soms zijn die heel kort en beperken zich tot een aantal dagen opvang. In andere gevallen worden pleegkinderen voor bijna hun volledige jeugd opgevoed door dezelfde pleegouders. In sommige gevallen is de plaatsing vrijwillig, in andere gevallen is de plaatsing een door de jeugdrechtbank opgelegde maatregel.

Le présent amendement visant à instaurer un congé parental pour les parents d'accueil concerne surtout le "placement familial de longue durée". Il est question d'un placement familial de longue durée ou offrant des perspectives lorsqu'un enfant placé, de gré ou de force, vit dans une famille d'accueil durant une période prolongée, ce qui n'empêche pas qu'il entretienne encore des contacts avec ses parents durant cette période.

Souvent, quasiment rien ne permet de distinguer dans les faits, l'adoption du placement familial de longue durée, les soins apportés à l'enfant étant pratiquement identiques. La distinction principale entre le placement familial de longue durée et le congé d'adoption se situe au niveau de l'autonomie de décision des parents d'accueil. Les décisions que le parent d'accueil peut prendre pour l'enfant (le choix du réseau d'enseignement, par exemple) sont généralement limitées. En outre, le placement de l'enfant est conditionnel et provisoire. Dans le cas d'un placement dans une famille d'accueil découlant d'une décision du juge de la jeunesse, ce dernier se prononce régulièrement sur la prolongation ou non dudit placement.

Le présent amendement vise à compléter l'actuel régime de congé d'accueil pour les parents d'accueil par un droit supplémentaire au congé parental pour les parents d'accueil en cas de "placement familial de longue durée". Il s'agit de quatre mois de congé parental à prendre avant que l'enfant placé ait atteint douze ans: ce régime est équivalent au régime de congé parental classique et doit permettre aux parents d'accueil de prendre soin des enfants placés au cours des onze premières années de leur existence. Dans un souci d'équité, le droit aux quatre mois de congé parental ne sera pleinement acquis qu'après quatre ans de placement familial au moins. Le droit aux quatre mois de congé parental se constitue proportionnellement à raison d'un mois de congé parental par année de placement au sein d'une même famille auprès des mêmes parents d'accueil.

Techniquement, nous proposons d'étendre, sous certaines conditions, aux parents d'accueil l'application de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Dit amendement tot invoering van een ouderschapsverlof voor pleegouders richt zich vooral op "langdurige pleegzorg". We spreken van langdurige of perspectief-biedende pleegzorg wanneer een pleegkind, al dan niet vrijwillig of gedwongen, een langere periode in een pleeggezin woont. Dat belet niet dat het kind in die periode nog contact met de ouders houdt.

In heel wat situaties is het feitelijke onderscheid tussen adoptie en langdurige pleegzorg quasi onbestaande en zijn de zorgtaken voor het kind quasi identiek. Het belangrijkste onderscheid tussen langdurige pleegzorg en adoptieverlof situeert zich in de beslissingsautonomie van de pleegouders. De pleegouder wordt meestal beperkt in het nemen van een aantal beslissingen voor het kind (bijvoorbeeld keuze schoolnet) en de plaatsing van het kind is voorwaardelijk en tijdelijk. In geval van een plaatsing in een pleeggezin door een beslissing van de jeugdrechter spreekt die zich periodiek uit over het al dan niet verlengen van het pleegouderschap.

Dit amendement vult het bestaande stelsel van pleegzorgverlof voor pleegouders aan met een bijkomend recht op ouderschapsverlof voor pleegouders in geval van "langdurige pleegzorg". Het betreft vier maanden ouderschapsverlof op te nemen tijdens de eerste elf levensjaren van de pleegkinderen: deze regeling is equivalent aan de klassieke regeling voor ouderschapsverlof en dient om de zorgtaken van de pleegouders voor bij de pleegkinderen tijdens de eerste elf levensjaren op te vangen. Om billijkheidsredenen zal het recht op vier maanden ouderschapsverlof slechts volledig verworven zijn na minimaal vier jaar pleegouderschap. Het recht op vier maanden ouderschapsverlof wordt proportioneel opgebouwd a rato van één maand ouderschapsverlof per jaar pleegzorg in hetzelfde gezin bij dezelfde pleegouders.

Technisch zal dit geschieden door de toepassing van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, onder bepaalde voorwaarden, uit te breiden tot pleegouders.

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

N° 12 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 49

Après l'article 49, insérer un chapitre 10 intitulé:

“Chapitre 10. Instauration d'un régime d'emplois d'intégration professionnelle.”

JUSTIFICATION

Le gouvernement actuel souhaite atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. Plusieurs mesures ont été prises pour réformer les trajets de réintégration des malades de longue durée. Toutefois, le gouvernement n'a pas encore pris de mesures pour lever les obstacles du droit du travail qui entravent l'emploi des malades de longue durée. Or, il est urgent de promouvoir l'emploi des malades de longue durée. C'est pourquoi nous proposons d'insérer un chapitre supplémentaire sur les emplois d'intégration professionnelle.

Nr. 12 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 49

Na artikel 49, een hoofdstuk 10 invoegen, luidende:

“Hoofdstuk 10. Invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs.”

VERANTWOORDING

Deze regering wil tegen 2030 een werkzaamheidsgraad van 80 % behalen. Er werden een aantal maatregelen genomen om de re-integratietrajecten van langdurig zieken te hervormen. Maar deze regering nam intussen nog geen enkele maatregel om de arbeidsrechtelijke drempels naar werk voor langdurig zieken weg te nemen. Dit is nochtans dringend nodig om de werkzaamheid van langdurig zieken te bevorderen. Daarom voeren we via dit extra hoofdstuk “arbeidsintegratiejobs” in.

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

N° 13 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 50 (*nouveau*)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 50 rédigé comme suit:

“Art. 50. La présente loi instaurant un régime d’emplois d’intégration professionnelle s’applique à tous les employeurs et travailleurs des secteurs privé et public, ainsi qu’aux indépendants qui remplissent les conditions d’admissibilité visées au chapitre 11 de cette loi.

Les fonctionnaires statutaires sont également assimilés aux travailleurs du secteur public.”

JUSTIFICATION

Le recours au régime des emplois d’intégration professionnelle n’est soumis à aucune restriction sectorielle ou professionnelle. Tout employeur peut contribuer à l’intégration professionnelle des travailleurs malades et invalides de longue durée ou des personnes handicapées qui dépendent d’une allocation de remplacement de revenus (ARR).

Nr. 13 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 50 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 10 een artikel 50 invoegen, luidende:

“Art. 50. Deze wet tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratie-jobs is van toepassing voor alle werkgevers en werknemers in de private en publieke sector alsook zelfstandigen die voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden bepaald in hoofdstuk 11 van deze wet.

Ook ambtenaren met een statutaire rechtspositie worden gelijkgesteld met werknemers in de publieke sector.”

VERANTWOORDING

Het gebruik van het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs wordt niet onderworpen aan beperkingen qua sectoren of beroepen. Iedere werkgever kan bijdragen aan de arbeidsintegratie van langdurig zieke en invalide werknemers en zelfstandigen of personen met een handicap die afhankelijk zijn van een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT).

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

N° 14 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 51 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 51 rédigé comme suit:

“Art. 51. Pour l’application de la présente loi et de ses arrêtés d’exécution, il y a lieu d’entendre par:

1° emploi d’intégration professionnelle: l’occupation d’un travailleur en voie d’intégration professionnelle qui, en exécution de la présente loi, conclut un ou plusieurs contrats d’intégration professionnelle en exécution d’une convention-cadre;

2° convention-cadre: convention civile aux termes de laquelle un candidat travailleur en voie d’intégration professionnelle et un candidat employeur d’intégration professionnelle s’accordent sur une éventuelle occupation future au travers d’un ou de plusieurs contrats d’intégration professionnelle;

3° contrat d’intégration professionnelle: un contrat relevant du droit du travail dans le cadre duquel le travailleur en voie d’intégration professionnelle convient avec son employeur de prêter un travail en exécution de la convention-cadre qu’ils ont conclue au préalable;

4° rémunération d’intégration professionnelle: la rémunération brute par heure prestée dont le travailleur en voie d’intégration professionnelle a convenu avec l’employeur d’intégration professionnelle, éventuellement complétée par les suppléments ou primes conventionnels considérés comme une rémunération;

5° travailleur en voie d’intégration professionnelle: travailleur qui preste un travail en exécution d’un contrat ou de plusieurs contrats d’intégration professionnelle;

6° employeur d’intégration professionnelle: employeur qui fait prêter un travail en exécution d’un ou de plusieurs contrats d’intégration professionnelle;

Nr. 14 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 51 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 51 invoegen, luidende:

“Art. 51. Voor de toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:

1° arbeidsintegratie-job: de tewerkstelling van een arbeidsintegratiewerknemer die in uitvoering van deze wet één of meerdere arbeidsintegratieovereenkomsten sluit in uitvoering van een raamovereenkomst;

2° raamovereenkomst: een burgerrechtelijke overeenkomst waarbij een kandidaat-arbeidsintegratiewerknemer en een kandidaat-arbeidsintegratiewerkgever afspraken maken over een eventuele toekomstige tewerkstelling via één of meerdere arbeidsintegratieovereenkomsten;

3° arbeidsintegratieovereenkomst: een arbeidsrechtelijke overeenkomst waarbij de arbeidsintegratiewerknemer met zijn werkgever overeenkomt om arbeid te presteren in uitvoering van de raamovereenkomst die ze voorafgaandelijk hebben gesloten;

4° arbeidsintegratieloon: het brutoloon per gewerkt uur die de arbeidsintegratiewerknemer met zijn arbeidsintegratiewerkgever is overeenkomen, eventueel aangevuld met conventionele toeslagen of premies die als loon worden aanzien;

5° arbeidsintegratiewerknemer: de werknemer die arbeid presteert in uitvoering van één of meerdere arbeidsintegratieovereenkomsten;

6° arbeidsintegratiewerkgever: de werkgever die arbeid laat presteren in uitvoering van één of meerdere arbeidsintegratieovereenkomsten;

7° heures d'intégration professionnelle: heures prestées en exécution d'un ou de plusieurs emplois d'intégration professionnelle, qu'il s'agisse d'heures normales ou d'heures supplémentaires;

8° allocation de remplacement de revenus: une allocation de maladie ou d'invalidité dans le régime des travailleurs salariés, des travailleurs indépendants ou des fonctionnaires statutaires, ou une allocation de remplacement de revenus pour personnes handicapées;

9° allocation compensatoire: allocation légale ou décrétable qui couvre les frais inhérents à la maladie ou au handicap et qui compense les frais inhérents à la réintégration d'un travailleur salarié ou indépendant malade, invalide ou handicapé."

JUSTIFICATION

Cet article définit plusieurs notions utilisées dans les amendements suivants au projet de loi.

Dans le présent amendement, la notion d'"allocation de remplacement de revenus" est limitée aux régimes suivants:

- assurance maladie-invalidité pour les travailleurs salariés, y compris les fonctionnaires dans une position juridique statutaire;
- assurance maladie-invalidité pour les travailleurs indépendants;
- allocation de remplacement de revenus pour les personnes handicapées.

En cas d'extension des groupes cibles pouvant bénéficier du régime des emplois d'intégration professionnelle, l'article 3, 8°, pourra être complété.

7° arbeidsintegratie-uren: gepresteerde uren in uitvoering van één of meerdere arbeidsintegratie-jobs ongeacht het normale uren of overuren zijn;

8° inkomensvervangende uitkering: een ziekte- of invaliditeitsuitkering in het stelsel van de werknemers of zelfstandigen of ambtenaren met een statutaire rechtspositie of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap;

9° kosten compenserende tegemoetkoming: een wettelijke of decretale tegemoetkoming die kosten eigen aan de ziekte of handicap dekt alsook die kosten compenseert eigen aan de re-integratie van een zieke, invalide of gehandicapte werknemer of zelfstandige."

VERANTWOORDING

In dit artikel worden een aantal begrippen gedefinieerd die de daaropvolgende amendementen op dit wetsontwerp worden gehanteerd.

In dit amendement is het begrip "inkomensvervangende tegemoetkoming" beperkt tot volgende stelsels:

- ziekte- en invaliditeitsverzekering voor werknemers met inbegrip van ambtenaren in een statutaire rechtspositie;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering voor zelfstandigen;
- de inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap.

Bij een eventuele uitbreiding van de doelgroepen die in aanmerking komen om te werken in het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs kan het artikel 3, 8°, worden aangevuld.

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

N° 15 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 52 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 52 rédigé comme suit:

“Art. 52. Pour pouvoir travailler en qualité de travailleur en voie d’intégration professionnelle dans le cadre d’un emploi d’intégration professionnelle, le travailleur salarié ou indépendant doit, au moment où il travaille pour la première fois dans le cadre d’un contrat d’intégration professionnelle:

1° bénéficier d’une allocation de remplacement de revenus telle que définie à l’article 51, 8°, et;

2° au cours des 18 mois écoulés, avoir bénéficié de l’allocation de remplacement de revenus pendant au moins 12 mois.

La seconde condition, qui consiste à avoir bénéficié pendant au moins 12 mois d’une allocation de remplacement au cours des 18 mois écoulés, ne s’applique pas:

1° lorsque le travailleur salarié ou indépendant est reconnu comme personne handicapée depuis au moins 12 mois ou;

2° lorsque l’emploi dans le cadre du régime d’emplois d’intégration professionnelle s’inscrit dans un plan de réintégration tel que visé à l’article 100 de la loi relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.”

JUSTIFICATION

Associer la condition de douze mois de bénéfice de l’allocation de remplacement de revenus à une période de référence de dix-huit mois permet d’éviter d’exclure les bénéficiaires ayant déjà infructueusement tenté de reprendre le travail une ou plusieurs fois. Cette disposition nous permet aussi de ne pas exclure du régime des emplois d’intégration

Nr. 15 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 52 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 52 invoegen, luidende:

“Art. 52. Om als arbeidsintegratiewerknemer te mogen werken in het kader van een arbeidsintegratie-job moet de werknemer of zelfstandige, op het op het ogenblik dat hij de eerste keer werkt via een arbeidsintegratieovereenkomst:

1° gerechtigd zijn op een inkomensvervangende uitkering zoals gedefinieerd in art. 3, 8°, en;

2° in de voorbije 18 maanden ten minste 12 maanden gerechtigd zijn geweest op de inkomensvervangende uitkering.

De tweede voorwaarde om ten minste 12 maanden gerechtigd te zijn geweest op een vervangende uitkering in de voorbije 18 maanden is niet van toepassing wanneer:

1° de werknemer of zelfstandige reeds ten minste 12 maanden een erkenning heeft als gehandicapte of;

2° de tewerkstelling via een arbeidsintegratie-job kadert in een re-integratieplan zoals vastgelegd in artikel 100 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.”

VERANTWOORDING

Door de voorwaarde van 12 maanden inkomensvervangende uitkering te koppelen aan een referteperiode van 18 maanden worden geen rechthebbenden uitgesloten die één of meerdere mislukte pogingen tot werkhervatting achter de rug hebben. Ook rechthebbenden die zijn ingegaan op een tijdelijke tewerkstelling of een mislukte progressieve

professionnelle, les bénéficiaires ayant accepté un emploi temporaire ou échoué dans leur tentative de reprendre progressivement le travail.

Cette condition est assortie de deux exceptions.

La première s'applique aux personnes handicapées reconnues. Pour elles, l'accès au travail est déjà souvent compliqué en raison du handicap. Leur reconnaissance intervient souvent dès l'enfance, de sorte que, dans ce cas, les risques d'abus sont très faibles. Dès lors, il est pertinent de permettre aux handicapés reconnus d'accéder également aux emplois d'intégration professionnelle dès qu'ils ont droit à une allocation de remplacement des revenus.

La deuxième exception vise le cas où l'occupation d'un emploi d'intégration professionnelle s'inscrit dans un plan de réintégration professionnelle approuvé par le médecin compétent. Selon la situation, il peut s'agir du conseiller en prévention-médecin du travail et/ou du médecin de contrôle. Grâce aux emplois d'intégration professionnelle, un canal de réintégration puissant vient donc s'ajouter aux plans de réintégration. Il existe en effet quantité de situations où la réintégration auprès de l'employeur existant est, en pratique, difficilement envisageable, voire non souhaitable.

werkhervatting willen we hiermee niet uitsluiten van het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs.

Op deze voorwaarde worden 2 uitzonderingen voorzien.

De eerste uitzondering geldt voor een erkende gehandicapte. De drempel naar werk voor mensen uit deze groep is vaak al groot door de handicap op zich. Die erkenning gebeurt vaak al in de jeugdjaren en de kans op misbruik is zeer laag. Het is dan ook zinvol erkende gehandicapten vanaf het ogenblik dat ze gerechtigd zijn op een inkomensvervangende tegemoetkoming ook toegang te geven tot het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs.

De tweede uitzondering geldt wanneer de tewerkstelling via een arbeidsintegratie-job deel uitmaakt van een door de bevoegd geneesheer goedgekeurd re-integratieplan. Afhankelijk van de situatie kan dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en/of de controlerend geneesheer zijn. Met de arbeidsintegratie-jobs krijgen de re-integratieplannen dus een krachtig bijkomend re-integratiekanaal. Er zijn immers tal van omstandigheden waarbij re-integratie bij de bestaande werkgever praktisch moeilijk te realiseren is of zelfs niet wenselijk is.

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

N° 16 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 53 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 53 rédigé comme suit:

“Art. 53. Le bénéficiaire d’une allocation de remplacement de revenus qui remplit les conditions de l’article 52 a le droit de travailler 2 000 heures d’intégration professionnelle dans le cadre d’un emploi d’intégration professionnelle pendant une période de 24 mois au maximum. On commence à compter les 2 000 heures d’intégration professionnelle et la période de 24 mois à partir du début de la première occupation dans le cadre d’un contrat d’intégration professionnelle.

Le droit de travailler dans le cadre d’un contrat d’intégration professionnelle n’est pas soumis à l’accord préalable de l’organisme chargé de la gestion de l’allocation de remplacement de revenus. L’organisme chargé de la gestion de l’allocation de remplacement de revenus doit cependant être informé avant le début du premier contrat d’intégration professionnelle. Le Roi règle les modalités de cette déclaration préalable.

Le droit de travailler dans le cadre d’un contrat d’intégration professionnelle est suspendu pour les périodes au cours desquelles le travailleur en voie d’intégration professionnelle n’a pas droit à une allocation de remplacement de revenus. La suspension ne prolonge pas la période de 24 mois maximum. Par mois civil, un travailleur en voie d’intégration professionnelle peut travailler 84 heures au maximum dans le cadre du régime des emplois d’intégration professionnelle.”.

JUSTIFICATION

La personne ouvrant le droit d’exercer un emploi d’intégration professionnelle pourra aussi épuiser ce droit. Cela permettra d’éviter de limiter les opportunités des travailleurs en voie d’intégration professionnelle qui acceptent une offre d’emploi ordinaire (par exemple un contrat à durée

Nr. 16 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 53 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 53 invoegen, luidende:

“Art. 53. De rechthebbende op een inkomensvervangende uitkering die voldoet aan de voorwaarden van artikel 52 heeft het recht om 2 000 arbeidsintegratie-uren te werken via een arbeidsintegratie-job in een periode van maximum 24 maanden. De teller voor zowel de 2 000 arbeidsintegratie-uren als de 24 maanden start bij aanvang van de eerste tewerkstelling via een arbeidsintegratieovereenkomst.

Het recht om te mogen werken via een arbeidsintegratie-job is niet onderworpen aan een voorafgaande goedkeuring door de instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering. De instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering dient wel voor aan aanvang van de eerste arbeidsintegratieovereenkomst te worden geïnformeerd. De modaliteiten van deze voorafgaande melding zullen geregeld worden via Koninklijk Besluit.

Het recht om te werken via een arbeidsintegratie-job wordt geschorst voor de periodes waar de arbeidsintegratiewerknemer geen recht heeft op een inkomensvervangende uitkering. De schorsing verlengt niet de periode van maximum 24 maanden. Per kalendermaand mag een arbeidsintegratiewerknemer maximum 84 uren werken via het stelsel van arbeidsintegratie-jobs.”

VERANTWOORDING

Wie het recht opent om te werken via een arbeidsintegratie-job mag het recht ook uitputten. Op die manier beperken we de kansen niet van een arbeidsintegratiewerknemer die ingaat op een reguliere werkaanbieding (bijvoorbeeld contract van bepaalde duur). Zolang de 2 jaar niet is uitgeput kan de

déterminée). Tant qu'il n'aura pas épuisé ses deux années, le travailleur concerné pourra continuer à explorer le marché du travail pour trouver un emploi à sa mesure.

La déclaration préalable à l'organisme chargé de la gestion de l'allocation de remplacement de revenus sera de préférence automatisée. Cela peut se faire en transmettant automatiquement la déclaration Dimona d'un contrat d'intégration professionnelle à l'organisme concerné. Il n'y a pas d'approbation préalable car celle-ci ne ferait qu'ajouter un obstacle administratif pour les candidats travailleurs en voie d'intégration professionnelle et les employeurs d'intégration professionnelle.

Le plafond de 84 heures par mois correspond à 2 000 heures réparties sur 24 mois. Il permet également d'éviter que tant l'employeur que le travailleur fassent un usage improprie du système des emplois d'intégration professionnelle. Lorsqu'un travailleur en voie d'intégration professionnelle et son employeur veulent poursuivre la collaboration au-delà de ce plafond, ils peuvent toujours passer à un contrat de travail régulier à durée déterminée ou indéterminée prévoyant un taux d'occupation plus élevé.

betrokken werknemer verder de arbeidsmarkt exploreren om zo een job op zijn of haar maat te vinden.

De voorafgaande melding aan de instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering wordt bij voorkeur geautomatiseerd. Dat kan door een melding bij Dimona van een arbeidsintegratieovereenkomst, automatisch door te sturen aan de betrokken instelling. Er is geen voorafgaandelijke goedkeuring omdat dit alleen een administratieve belemmering zou vormen voor kandidaat-arbeidsintegratiewerknemers en –werkgevers.

De beperking tot maximum 84 uren per maand stemt overeen met 2 000 uren gedeeld door 24 maanden. Zo wordt er ook vermeden dat het systeem van de arbeidsintegratie-jobs door zowel de werkgever als de werknemer wordt gebruikt op een oneigenlijke manier. Wanneer een arbeidsintegratiewerknemer en een arbeidsintegratiewerkgever meer uren willen samenwerken kunnen ze steeds overschakelen naar een reguliere arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur met een hoger tewerkstellingspercentage.

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

N° 17 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 54 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 54 rédigé comme suit:

“Art. 54. Le travailleur en voie d’intégration professionnelle qui a épuisé son droit de travailler deux ans dans le cadre d’un emploi d’intégration professionnelle peut introduire une demande motivée auprès de l’organisme responsable de la gestion de son allocation de remplacement de revenus en vue de prolonger son occupation dans le cadre du régime d’emplois d’intégration professionnelle. La demande motivée de prolongation peut être introduite au plus tôt six mois avant la fin des vingt-quatre mois ou lorsque le solde des heures d’intégration professionnelle encore à prester est inférieur à 500 heures. L’organisme responsable du traitement de la demande de prolongation donne une réponse motivée dans un délai de trois mois suivant l’introduction de la demande. La réponse motivée peut être un refus ou une approbation. Ce refus ou cette approbation peut être totale ou partielle et être liée à un certain nombre de conditions.

Le Roi fixe les modalités de cette demande de prolongation ainsi que du refus ou de l’approbation.”

JUSTIFICATION

Il faut éviter que le travailleur en voie d’intégration professionnelle, une fois les deux années épuisées, retombe dans l’inactivité. C’est pourquoi nous avons prévu la possibilité, à la demande du travailleur, de prolonger cette période de deux ans. La demande de prolongation doit être dûment motivée.

Nr. 17 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 54 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 54 invoegen, luidende:

“Art. 54. De arbeidsintegratiewerknemer die zijn recht om 2 jaar te mogen werken via een arbeidsintegratie-job heeft uitgeput kan een gemotiveerd verzoek indienen bij de instelling verantwoordelijk voor het beheer van zijn inkomensvervangende uitkering om langer te werken via het stelsel van arbeidsintegratie-jobs. De gemotiveerde aanvraag tot verlenging kan ten vroegste worden ingediend 6 maanden voor het einde van de 24 maanden of wanneer het saldo aan nog te werken arbeidsintegratie-uren minder dan 500 uren bedraagt. De instelling verantwoordelijk voor het behandelen van de aanvraag tot verlenging zal een gemotiveerd antwoord geven binnen uiterlijk 3 maanden na het indienen van de aanvraag. Het gemotiveerd antwoord kan een weigering of een goedkeuring zijn. Die weigering of goedkeuring kan geheel of gedeeltelijk zijn en ook gekoppeld worden aan een aantal voorwaarden.

De nadere regels van deze aanvraag tot verlenging alsook de modaliteiten van weigering of goedkeuring zullen geregeld worden via Koninklijk Besluit.”

VERANTWOORDING

Het kan niet de bedoeling zijn dat de arbeidsintegratiewerknemer, door het uitputten van de 2 jaar, terugvalt op zijn inactiviteit. Daarom wordt de mogelijkheid geschapen, op vraag van de werknemer, de periode van 2 jaar te verlengen. De aanvraag tot verlenging dient grondig te worden gemotiveerd.

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

N° 18 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 55 (*nouveau*)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 55 rédigé comme suit:

“Art. 55. L’employeur d’intégration professionnelle qui, en qualité d’employeur, engage pour la première fois un ou plusieurs travailleurs, doit s’identifier auprès de l’Office national de sécurité sociale préalablement à la première mise au travail dans le cadre d’un contrat d’intégration professionnelle.”

JUSTIFICATION

Cette identification à l’ONSS est imposée à tous les nouveaux employeurs, et s’applique de la même manière aux employeurs d’intégration professionnelle.

Nr. 18 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 55 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 55 invoegen, luidende:

“Art. 55. Een arbeidsintegratiewerkgever die als werkgever voor de eerste maal één of meerdere werknemers aanwerft moet zich voorafgaandelijk aan de eerste tewerkstelling via een arbeidsintegratieovereenkomst identificeren bij de RSZ.”

VERANTWOORDING

Deze aanmelding bij de RSZ geldt voor alle nieuwe werkgevers en is niet verschillend voor een arbeidsintegratiewerkgever.

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

N° 19 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 56 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 56 rédigé comme suit:

“Art. 56. L’employeur d’intégration professionnelle ne peut pas mettre un terme à des contrats de travail en cours pour les remplacer par des emplois d’intégration professionnelle. L’employeur d’intégration professionnelle peut consacrer 20 % au maximum de l’emploi à temps plein de l’année civile en cours à des heures d’intégration professionnelle. Lorsque la moyenne de l’emploi annuel est inférieure à cinq équivalents temps plein, l’emploi maximal dans le cadre du régime d’emplois d’intégration professionnelle est équivalent à l’emploi d’un équivalent temps plein.”

JUSTIFICATION

Pour mesurer le volume d’heures d’intégration professionnelle par rapport au nombre total d’équivalents temps plein, on peut recourir au bilan social.

Nous estimons que l’ONSS est l’organisme à même d’assurer le contrôle le plus efficace. Il dispose de données statistiques suffisantes pour détecter, bar le biais du datamining, les fraudeurs éventuels et les contrôler de plus près. Lorsque l’employeur procède à un licenciement, il doit pouvoir prouver que celui-ci n’a aucun lien avec le remplacement éventuel des travailleurs licenciés par des travailleurs en voie d’intégration professionnelle.

Nr. 19 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 56 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 56 invoegen, luidende:

“Art. 56. Een arbeidsintegratiewerkgever mag geen lopende arbeidsovereenkomsten beëindigen om ze te vervangen door arbeidsintegratie-jobs. Een arbeidsintegratiewerkgever mag maximum 20 % van de voltijdse tewerkstelling in het lopend kalenderjaar invullen met arbeidsintegratie-uren. Wanneer de gemiddelde jaarlijkse tewerkstelling minder is dan 5 voltijdse equivalenten is de maximale tewerkstelling via het stelsel van arbeidsintegratie-jobs equivalent aan de tewerkstelling van 1 voltijdse equivalent.”

VERANTWOORDING

De controle van het volume arbeidsintegratie-uren vs. ten opzichte van de totaal aantal voltijdse equivalenten kan gebeuren via de sociale balans.

De meest doelmatige controle kan ons inziens worden uitgevoerd door de RSZ. Hij beschikt over voldoende statistische gegevens om via datamining eventuele overtreders op te sporen en nader te controleren. Wanneer de werkgever ontslaat moet hij kunnen motiveren dat het ontslag niets te maken heeft met het eventueel vervangen van de ontslagen werknemers door arbeidsintegratiewerknemers.

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

N° 20 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 57 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 57 rédigé comme suit:

“Art. 57. Le travailleur en voie d’intégration professionnelle et l’employeur d’intégration professionnelle concluent, préalablement au début de la première occupation, une convention-cadre écrite qui contient au moins les mentions suivantes:

a) l’identité des parties;

b) la manière dont et le délai dans lequel le contrat d’intégration professionnelle doit être proposé par l’employeur au travailleur;

c) une description sommaire de la ou des fonctions à exercer;

d) la rémunération d’intégration professionnelle et les éventuelles conditions de rémunération et de travail complémentaires;

e) la durée de la convention-cadre.

À défaut d’une convention-cadre écrite conforme aux dispositions de l’alinéa 1^{er}, le contrat de travail conclu en exécution de celle-ci ne peut pas être considéré comme un contrat d’intégration professionnelle.”

JUSTIFICATION

Ne nécessite pas d’autres précisions.

Nr. 20 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT** EN MEVROUW **VAN PEEL**

Art. 57 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 57 invoegen, luidende:

“Art. 57. De arbeidswerknemer en de arbeidsintegratiewerkgever sluiten voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling een schriftelijke raamovereenkomst af die ten minste de volgende vermeldingen bevat:

a) de identiteit van de partijen;

b) de wijze waarop en de voorafgaande termijn waarbinnen de arbeidsintegratieovereenkomst door de arbeidsintegratiewerkgever aan de arbeidsintegratiewerknemer moet worden voorgesteld;

c) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);

d) het arbeidsintegratieloon en eventueel aanvullende loon- en arbeidsvoorwaarden;

e) de duur van de raamovereenkomst.

Bij ontstentenis van een schriftelijke raamovereenkomst die voldoet aan de bepalingen van het eerste lid, kan de arbeidsovereenkomst die in dat kader wordt gesloten niet worden beschouwd als een arbeidsintegratieovereenkomst.”

VERANTWOORDING

Dit behoeft geen verdere toelichting.

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

N° 21 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 58 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 58 rédigé comme suit:

“Art. 58. La convention-cadre, ainsi que toutes les modifications ultérieures, doivent être consignées dans un registre des conventions-cadres géré par l’ONSS.

Les modalités de cet enregistrement et celles de la gestion du registre seront réglées par arrêté royal.”

JUSTIFICATION

Ce registre des conventions-cadres doit encore être créé et vise à protéger les travailleurs en voie d’intégration professionnelle contre des employeurs d’intégration professionnelle qui reviendraient sur les engagements pris dans la convention-cadre. L’enregistrement des conventions-cadres doit rester un processus administratif simple. Il peut, par exemple, consister en un scan de la convention-cadre envoyé à une adresse électronique. Il sera toutefois également possible d’opter pour une autre solution par le biais d’un arrêté royal.

Nr. 21 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 58 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 58 invoegen, luidende:

“Art. 58. De raamovereenkomst, alsook alle latere wijzigingen, dient te worden geregistreerd in een register van raamovereenkomsten die wordt beheerd door de RSZ.

De wijze waarop deze registratie dient te gebeuren alsook het beheer van het register zal geregeld worden via koninklijk besluit.”

VERANTWOORDING

Dit register van raamovereenkomsten moet nog worden opgericht en is erop gericht arbeidsintegratiewerknemers te beschermen tegen arbeidsintegratiewerkgevers die terugkomen op gemaakte afspraken in de raamovereenkomst. Het registreren van raamovereenkomsten dient een administratief eenvoudig proces te blijven. Dit kan bijvoorbeeld een scan zijn van de raamovereenkomst die wordt doorgestuurd naar een elektronisch mailadres. Via een koninklijk besluit kan er ook worden gekozen voor een andere oplossing.

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

N° 22 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 59 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 59 rédigé comme suit:

“Art. 59. Lorsque le travailleur est un intérimaire, la convention-cadre visée à l'article 57 ne doit pas être établie. Dans ce cas, les mentions énumérées à l'article 9 sont insérées dans le contrat visé à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

À défaut des mentions énumérées à l'article 57 dans le contrat concerné, les conventions-cadres conclues dans ce contexte ne peuvent pas être considérées comme des conventions-cadres d'intégration.”

JUSTIFICATION

Ne nécessite pas d'autres précisions. Même formulation que dans l'horeca.

Nr. 22 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 59 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 59 invoegen, luidende:

“Art. 59. Wanneer de arbeidsintegratiewerknemer een uitzendkracht is, moet de in artikel 57 bedoelde raamovereenkomst niet worden opgesteld. In dat geval worden de in artikel 9 opgesomde vermeldingen opgenomen in de overeenkomst bedoeld in artikel 8, § 1, derde lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Bij ontstentenis van de in artikel 57 opgesomde vermeldingen in de betrokken overeenkomst, kunnen de arbeidsovereenkomsten die in dat kader worden gesloten niet worden beschouwd als een arbeidsintegratieovereenkomst.”

VERANTWOORDING

Dit behoeft geen verdere toelichting. Dit is dezelfde formulering als in de horeca.

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

N° 23 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 60 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 60 rédigé comme suit:

“Art. 60. Le travailleur en voie d’intégration professionnelle et l’employeur d’intégration professionnelle concluent, avant chaque occupation, un contrat d’intégration professionnelle. Celui-ci peut être conclu par écrit ou oralement.

Le contrat d’intégration professionnelle est conclu pour une durée déterminée.

Durant l’exécution du contrat d’intégration professionnelle, les parties peuvent, d’un commun accord, raccourcir ou prolonger la durée des prestations convenues. L’accord visant à raccourcir ou à prolonger les prestations ne s’applique qu’aux prestations futures et vaut nouveau contrat d’intégration professionnelle.

Pour autant qu’il soit satisfait aux conditions d’admissibilité prévues au chapitre 3, le nombre maximum de jours d’intégration professionnelle n’est pas limité.”

JUSTIFICATION

Il est évident que les conditions de rémunération et de travail des divers contrats d’intégration professionnelle correspondent aux engagements qui y sont définis. Le contrat d’intégration professionnelle n’est choisi que pour une certaine durée, et non pour un travail déterminé. Ce faisant, grâce à l’enregistrement préalable dans Dimona, il est possible d’effectuer un contrôle efficace.

Nr. 23 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 60 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 60 invoegen, luidende:

“Art. 60. De arbeidsintegratiewerknemer en de arbeidsintegratiewerkgever sluiten voorafgaandelijk aan elke tewerkstelling een arbeidsintegratieovereenkomst af. De arbeidsintegratieovereenkomst kan mondeling of schriftelijk worden gesloten.

De arbeidsintegratieovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd.

Tijdens de uitvoering van de arbeidsintegratieovereenkomst kunnen de partijen in onderling akkoord de duur van de afgesproken prestaties inkorten of verlengen. Een onderling akkoord om de prestaties in te korten of te verlengen kan enkel voor toekomstige prestaties en geldt als een nieuwe arbeidsintegratieovereenkomst.

Voor zover aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden van deze bepalingen wordt voldaan is er geen beperking inzake het maximum aantal arbeidsintegratieovereenkomsten.”

VERANTWOORDING

Het ligt voor de hand dat de loon- en arbeidsvoorwaarden van de diverse arbeidsintegratieovereenkomsten overeenstemmen met de afspraken die werden gemaakt in de raamovereenkomst. Er wordt enkel gekozen voor arbeidsintegratieovereenkomsten voor een bepaalde tijd en niet voor een bepaald werk. Zo is, door de voorafgaande registratie in Dimona, een sluitende controle mogelijk.

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

N° 24 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 61 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 61 rédigé comme suit:

“Art. 61. La durée de chaque période de travail prévue par un contrat d’intégration professionnelle ne peut être inférieure à deux heures.

Par période de travail, les parties ne peuvent convenir qu’une seule fois de raccourcir ou de prolonger les prestations convenues.

Lorsque la durée de la période de travail, éventuellement prolongée, excède huit heures, l’excédent sera considéré comme du travail supplémentaire.

En aucun cas, les parties ne peuvent, d’un commun accord, prolonger les prestations de travail convenues au-delà de onze heures par jour.”

JUSTIFICATION

L’autonomie dont les travailleurs en voie d’intégration professionnelle et les employeurs d’intégration professionnelle disposent est grande, sans être illimitée. Une prestation minimale de deux heures est un seuil minimum et 11 heures est un seuil maximum. En outre, les prestations ne peuvent être raccourcies ou prolongées qu’une seule fois par période de travail.

Nr. 24 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 61 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 61 invoegen, luidende:

“Art. 61. De duur van elke werkperiode binnen een arbeidsintegratieovereenkomst mag niet korter zijn dan twee uren.

Per werkperiode kunnen de partijen slechts eenmaal een onderling akkoord sluiten om de afgesproken prestaties in te korten of te verlengen.

Indien de duur van de werkperiode, met inbegrip van de overeengekomen verlenging, langer is dan 8 uren dan is er sprake van overwerk.

In geen geval kunnen de partijen in onderling akkoord de afgesproken werkprestatie verlengen tot meer dan 11 uur per dag.”

VERANTWOORDING

De autonomie van de arbeidsintegratiewerknemer en arbeidsintegratiewerkgever is ruim maar niet onbeperkt. Een minimumprestatie van 2 uur is een ondergrens. Een maximumprestatie van 11 uur is een bovengrens. En per werkperiode kan slechts eenmaal een verlenging of verkorting worden overeengekomen.

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

N° 25 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 62 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 62 rédigé comme suit:

“Art. 62. La rémunération d’intégration professionnelle ne peut être inférieure à 10,08 euros/heure, ni supérieure à 21 euros/heure. Le simple et le double pécule de vacances sont toujours compris dans la rémunération d’intégration professionnelle.

Lorsque la rémunération barémique applicable à la fonction concernée conformément aux conventions collectives de travail applicables ou aux accords d’entreprise est supérieure à 10,08 euros/heure, elle sera appliquée sans supplément pour le pécule de vacances.

Lorsque la rémunération barémique est une rémunération mensuelle, la conversion en salaire horaire s’effectue selon la formule suivante: ((rémunération mensuelle x 3): 13 semaines): 38.

La rémunération d’intégration professionnelle ne donne lieu ni au calcul, ni au versement d’un pécule de vacances de départ. Cette disposition ne porte pas préjudice au droit aux vacances annuelles tel que garanti par l’article 17bis des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971. Les rémunérations minimale et maximale sont adaptées à l’indice des prix à la consommation conformément à la loi du 2 août 1971.”

JUSTIFICATION

La rémunération minimale de 10,08 euros/heure correspond au salaire minimum pratiqué dans l’horeca et comprend le complément au pécule de vacances.

Lorsque la rémunération barémique du secteur est supérieure à 10,08 euros/heure, cette rémunération barémique supérieure doit être appliquée, étant entendu qu’ici également, le complément au pécule de vacances est réputé être

Nr. 25 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 62 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 62 invoegen, luidende:

“Art. 62. Het arbeidsintegratieloon mag niet lager zijn dan 10,08 euro/uur en niet hoger dan 21 euro/uur. In het arbeidsintegratieloon is steeds het enkel en dubbel vakantiegeld inbegrepen.

Indien het baremaloon, van toepassing voor de betrokken functie overeenkomstig de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten of bedrijfsakkoorden, hoger is dan 10,08 euro/uur zal het baremaloon worden toegepast zonder bijkomende toeslag voor vakantiegeld.

Indien het baremaloon een maandloon is gebeurt de omzetting naar een uurloon volgens de hiernavolgende formule: ((maandloon x 3): 13 weken): 38.

Op het arbeidsintegratieloon dient geen vakantiegeld uit dienst te worden berekend en betaald. Dit doet geen afbreuk aan het recht op jaarlijkse vakantie zoals gewaarborgd door art. 17bis van de wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Het minimum- en maximumloon wordt aangepast aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971.”

VERANTWOORDING

Het minimumloon van 10,08 euro/uur stemt overeen met het minimum dat wordt gehanteerd in de horeca en de toeslag voor vakantiegeld is daarin inbegrepen.

Wanneer het baremaloon van de sector hoger is dan 10,08 euro/uur dient het hogere baremaloon te worden gehanteerd met dien verstande dat ook hier de toeslag voor vakantiegeld wordt geacht te zijn inbegrepen in het baremaloon. Er

inclus dans la rémunération barémique. L'employeur ne doit donc pas verser de complément en plus des simple et double pécules de vacances. Le pécule de vacances est inclus dans le salaire horaire convenu pour un emploi d'intégration professionnelle.

La rémunération est toutefois plafonnée à 21 euros/heure. Ce maximum sert à éviter le recours abusif aux emplois d'intégration professionnelle. Cette rémunération maximale de 21 euros/heure revient, si l'on applique la formule $((21 \text{ euros} \times 38 \text{ heures}) \times 13 \text{ semaines}) / 3 \text{ mois}$, à une rémunération mensuelle de 3 458 euros. Selon les chiffres les plus récents du SPF Économie, la rémunération mensuelle moyen s'élevait en 2016 à 3 489 euros, et la rémunération mensuelle médiane à 3 059 euros. Avec 21 euros par heure, on arrive donc à un montant qui se situe entre ces deux indicateurs.

La rémunération d'intégration professionnelle est due pour les prestations effectives. Lorsqu'un travailleur en voie d'intégration professionnelle ne peut pas prêter un contrat d'intégration professionnelle ou ne peut le prêter qu'en partie parce qu'il se sent moins bien, il est possible de rectifier le tir préalablement à la modification de la déclaration Dimona (voir article 13). Le travailleur conserve son allocation de remplacement, mais ne percevra bien sûr pas de rémunération d'intégration professionnelle en plus pour les prestations non fournies.

En principe, les prestations fournies dans le cadre de l'exercice d'un emploi d'intégration professionnelle ne portent pas préjudice au droit à des vacances annuelles payées. Si, pour quelque raison que ce soit, il était malgré tout porté préjudice à ce droit, le travailleur en voie d'intégration professionnelle aura droit à des vacances supplémentaires.

dient dus geen bijkomende toeslag voor enkel en dubbel vakantiegeld te worden uitbetaald door de werkgever. Het vakantiegeld is inbegrepen in het overeengekomen uurloon voor een arbeidsintegratie-job.

Anderzijds geldt er wel een maximum van 21 euro/uur. Dit maximum dient om oneigenlijk gebruik van de arbeidsintegratie-jobs te voorkomen. Die 21 euro/uur komt via de formule $((21 \text{ euro} \times 38 \text{ uren}) \times 13 \text{ weken}) / 3 \text{ maanden}$ neer op een maandloon van 3 458 euro. Volgens de meeste recente cijfers van de FOD economie (cijfers 2016) bedroeg het gemiddeld maandloon 3 489 euro en het medium maandloon bedroeg 3 059 euro. Met 21 euro kom je dus uit op een cijfer tussen beide indicatoren.

Het arbeidsintegratieloon is verschuldigd voor de effectieve prestaties. Wanneer een arbeidsintegratiewerknemer, omdat hij of zijn zich minder goed voelt, niet of slechts gedeeltelijk een arbeidsintegratieovereenkomst kan presteren kan dit voorafgaandelijk aan de wijziging in Dimona worden aangepast (zie artikel 13). De werknemer behoudt zijn vervangende uitkering maar zal uiteraard geen bijkomend arbeidsintegratieloon ontvangen voor niet geleverde prestaties.

In principe brengen prestaties via een arbeidsintegratie-job het recht op betaalde jaarlijkse vakantie niet in gevaar. Wanneer dit echter, om welke reden dan ook, toch het geval zou zijn, heeft de arbeidsintegratiewerknemer recht op aanvullende vakantie.

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

N° 26 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 63 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 63 rédigé comme suit:

“Art. 63. Tout contrat d’intégration professionnelle doit être déclaré à l’ONSS par l’employeur d’intégration professionnelle ou son préposé avant le début de l’exécution du contrat, avec la mention du début et de la fin des prestations.

Si, conformément à l’article 61, les parties conviennent d’un commun accord, durant la période de travail, de raccourcir ou de prolonger les prestations convenues, cette modification doit être mentionnée dans les 24 heures dans la déclaration à l’ONSS.

Les sanctions prévues en cas de non-déclaration ou de déclaration tardive à l’ONSS, telles que fixées dans le chapitre 11 “Le travail non déclaré”, articles 181 à 184 du Code pénal social, s’appliquent également à la présente loi.

Le Roi fixe les modalités de l’enregistrement et de la déclaration à l’ONSS pour le régime des emplois d’intégration professionnelle.”

JUSTIFICATION

Ce qui est important dans cet article, c’est que la déclaration doit avoir lieu dans les délais, en mentionnant l’heure de début et de fin. Cela permet d’effectuer un contrôle efficace. Dans les délais signifie avant les prestations. En cas de prolongation ou de réduction des prestations, la déclaration doit être adaptée dans les 24 heures.

Nr. 26 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 63 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 63 invoegen, luidende:

“Art. 63. Iedere arbeidsintegratieovereenkomst dient door de arbeidsintegratiewerkgever of zijn aangestelde voor aanvang van de uitvoering van de overeenkomst te worden aangegeven aan de RSZ met vermelding van begin- en einduur van de prestaties.

Wanneer de partijen, overeenkomstig artikel 61, tijdens de werkperiode in onderling akkoord overeenkomen om de afgesproken prestaties in te korten of te verlengen dient deze wijziging binnen de 24 uur te worden aangepast in de aangifte aan de RSZ.

De sancties bij niet aangifte of een laattijdige aangifte aan de RSZ vastgesteld in hoofdstuk 11 “Niet aangegeven arbeid”, artikelen 181 tot 184 van het Sociaal Strafwetboek, gelden ook voor deze wet.

De praktische modaliteiten van de RSZ-registratie en RSZ-aangifte voor het stelsel van de arbeidsintegratie-jobs zullen via een koninklijk besluit worden uitgewerkt.”

VERANTWOORDING

Belangrijk in dit artikel is dat de aangifte tijdig moet gebeuren met vermelding van begin- en einduur. Dit maakt een sluitende controle mogelijk. Tijdig wil zeggen voor aanvang van de prestaties. Een verlenging of inkorting van de prestatie dient binnen de 24 uren te worden aangepast.

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

N° 27 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 64 (*nouveau*)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 64 rédigé comme suit:

“Art. 64. Lorsqu’un travailleur en voie d’intégration professionnelle est présent sur le lieu de travail, alors que le moment exact du début et de la fin d’une tâche ou d’une prestation de travail n’est pas enregistré ni tenu à jour conformément à l’article 63, ce travailleur est présumé, sauf s’il apporte la preuve du contraire, avoir, durant le trimestre concerné, fourni ses prestations de travail en exécution d’un contrat de travail, en qualité de travailleur salarié à temps plein.”

JUSTIFICATION

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Nr. 27 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 64 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 64 invoegen, luidende:

“Art. 64. Wanneer een arbeidsintegratiewerknemer aangetroffen wordt op de arbeidsplaats, terwijl het juiste tijdstip van begin en einde van een taak of een arbeidsprestatie niet is geregistreerd en bijgehouden overeenkomstig artikel 63, wordt de arbeidsintegratiewerknemer vermoed, behoudens het bewijs van het tegendeel, gedurende het betreffende kwartaal zijn arbeidsprestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijds werknemer.”

VERANTWOORDING

Dit behoeft geen verdere toelichting.

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

N° 28 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 65 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 65 rédigé comme suit:

“Art. 65. Le contrat d’intégration professionnelle est réglé par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sauf en ce qui concerne les dispositions spécifiques de la présente loi.

D’autres volets de la législation sur le travail, y compris la législation sur le bien-être, applicables aux employeurs et aux travailleurs qui concluent des contrats de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978, restent également d’application, sauf en ce qui concerne les dispositions spécifiques de la présente loi.”

JUSTIFICATION

Cette disposition prévoit que le droit du travail s’applique également, sous toutes ses facettes, au régime des emplois d’intégration professionnelle, à moins que la présente loi n’en dispose autrement. Cette disposition couvre aussi l’ensemble de la législation sur le bien-être. Pour certains emplois (par exemple les fonctions de sécurité, le secteur alimentaire, ...), donc aussi pour les emplois d’intégration professionnelle, un contrôle médical préalable est par exemple requis. Ces règles restent d’application.

Nr. 28 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 65 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 65 invoegen, luidende:

“Art. 65. De arbeidsintegratieovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de arbeidswet van 16 maart 1971 behalve voor wat de bijzondere bepalingen in deze wet betreft.

Andere arbeidswetgeving, met inbegrip van welzijnswetgeving, die van toepassing is op werkgevers en werknemers die arbeidsovereenkomsten aangaan overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 blijft eveneens van toepassing behalve voor wat de bijzondere bepalingen in deze wet betreft.”

VERANTWOORDING

Deze clausule stelt dat het arbeidsrecht in al zijn facetten ook van toepassing is voor het stelsel van arbeidsintegratie-jobs tenzij anders geregeld in deze wet. Met deze clausule wordt ook de hele welzijnswetgeving afgedekt. Voor sommige jobs (bijvoorbeeld veiligheidsfunctie, voedingssector, ...), dus ook arbeidsintegratie-jobs, is bijvoorbeeld een voorafgaande medische controle vereist. Deze regels blijven van toepassing.

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

N° 29 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 66 (*nouveau*)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 66 rédigé comme suit:

“Art. 66. Dans la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, il est inséré un article 1quater rédigé comme suit:

“Art. 1quater. La présente loi est également applicable aux travailleurs en voie d’intégration professionnelle et aux employeurs qui sont liés par un contrat d’intégration professionnelle.””

JUSTIFICATION

Ne nécessite pas d’autres précisions.

Nr. 29 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 66 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 66 invoegen, luidende:

“Art. 66. In de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een artikel 1quater ingevoegd, luidende:

“Art. 1quater. Deze wet is eveneens van toepassing op de arbeidsintegratiewerknemers en de werkgevers die door een arbeidsintegratieovereenkomst verbonden zijn.””

VERANTWOORDING

Dit behoeft geen verdere toelichting.

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

N° 30 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 67 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 67 rédigé comme suit:

“Art. 67. Dans l’article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié par les lois des 24 juillet 2008, 23 décembre 2009 et 25 avril 2014, il est inséré un paragraphe 3unvicies rédigé comme suit:

“§ 3unvicies. La rémunération d’intégration professionnelle visée par la loi du (xxx) instaurant un régime d’emplois d’intégration professionnelle est soumise aux cotisations spéciales de sécurité sociale suivantes:

1° le travailleur en voie d’intégration professionnelle doit verser une cotisation spéciale de 30 % de la rémunération d’intégration professionnelle à l’organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale lorsque l’allocation de remplacement de revenus qui est compensée est supérieure à 1 254 euros par mois;

2° le travailleur en voie d’intégration professionnelle doit verser une cotisation spéciale de 25 % de la rémunération d’intégration professionnelle à l’organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale lorsque l’allocation de remplacement de revenus qui est compensée s’élève au maximum à 1 254 euros par mois.

Cette cotisation spéciale de 25 % ou 30 % constitue une cotisation de sécurité sociale compensatoire à caractère libératoire.

Les dispositions du régime général de sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de paiement, l’application des sanctions civiles et des dispositions pénales, le contrôle, la désignation du juge compétent en cas de contestation, la prescription de l’action judiciaire, le privilège et la communication du montant de la

Nr. 30 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 67 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 67 invoegen, luidende:

“Art. 67. In artikel 38 van de wet 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij de wetten van 24 juli 2008, 23 december 2009 en 25 april 2014, wordt een paragraaf 3unvicies ingevoegd, luidende:

“§ 3unvicies. Het arbeidsintegratieloon bedoeld in de wet van (xxx) tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs is onderworpen aan de volgende bijzondere werkgevers- en werknemersbijdragen van sociale zekerheid:

1° de arbeidsintegratiewerknemer is een bijzondere bijdrage van 30 % op het arbeidsintegratieloon verschuldigd aan de instelling belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen wanneer de inkomensvervangende uitkering die wordt gecompenseerd hoger dan 1 254 euro/maand bedraagt;

2° de arbeidsintegratiewerknemer is een bijzondere bijdrage van 25 % op het arbeidsintegratieloon verschuldigd aan de instelling belast met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen wanneer de inkomensvervangende uitkering die wordt gecompenseerd maximaal 1 254 euro/maand bedraagt.

De bijzondere werknemersbijdrage van 25 % of 30 % is een bevrijdende compensatiebijdrage sociale zekerheid.

De bepalingen van het algemene stelsel van de sociale zekerheid van werknemers, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van

créance de l'Office nationale de sécurité sociale, sont d'application.

Le produit des cotisations spéciales visées à l'alinéa 1^{er} est versé à l'ONSS – Gestion globale”.

JUSTIFICATION

La cotisation patronale de 25 % correspond à la cotisation à charge de l'employeur qui sera d'application à partir de 2018 et qui s'applique déjà aujourd'hui dans le secteur de l'horeca. La cotisation compensatoire que le travailleur en voie d'intégration professionnelle doit payer dépend de l'importance de l'allocation de remplacement de revenus. De cette façon, un travailleur en voie d'intégration professionnelle bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus de 1 254 euros par mois maximum devra payer moins de cotisations qu'un travailleur bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus plus élevée.

de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zijn van toepassing.

De opbrengst van de bijzondere bijdragen bedoeld in het eerste lid wordt overgemaakt aan de RSZ – Globaal Beheer”.

VERANTWOORDING

De 25 % werkgeversbijdrage stemt overeen met de werkgeversbijdrage van toepassing vanaf 2018 en geldt vandaag ook al in de horeca. De compensatiebijdrage die de arbeidsintegratiewerknemer moet betalen staat in functie van het bedrag van de inkomensvervangende uitkering. Zo dient een arbeidsintegratiewerknemer met een inkomensvervangende uitkering van maximum 1 254 euro/maand minder af te dragen dan iemand met een hogere inkomensvervangende uitkering.

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

N° 31 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 68 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 68 rédigé comme suit:

“Art. 68. Pour autant qu’il soit satisfait aux conditions de la présente loi, le travail effectué dans le cadre d’un emploi d’intégration professionnelle constitue une activité autorisée pour les bénéficiaires de toute prestation de sécurité sociale et d’aide sociale qui, conformément à l’article 51, entre dans la catégorie des “allocations de remplacement de revenus” ou des “allocations compensatoires”. Le travailleur concerné conserve son allocation de remplacement de revenus ainsi que ses allocations compensatoires éventuelles pendant l’exercice de son activité dans le cadre de son emploi d’intégration professionnelle et peut la cumuler avec la rémunération de cette activité.

L’exercice d’une activité dans le cadre d’un emploi d’intégration professionnelle n’a aucune incidence sur le fait d’avoir droit ou non à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation compensatoire. L’exercice d’une telle activité n’entraîne donc ni la réduction, ni la suppression d’allocations de remplacement de revenus ou d’allocations compensatoires existantes.”

JUSTIFICATION

Cet article dispose que le travail effectué dans le cadre d’un emploi d’intégration professionnelle constitue une activité autorisée pour les bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus dans le cadre de la présente loi. Le nombre d’heures et la rémunération de l’emploi d’intégration professionnelle n’ont aucune incidence sur le fait d’avoir droit ou pas à l’allocation de remplacement de revenus. Cette allocation est maintenue durant les prestations dans le cadre de l’emploi d’intégration.

Nr. 31 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 68 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 68 invoegen, luidende:

“Art. 68. Arbeid via een arbeidsintegratie-job is, voor zoverre aan de voorwaarden van deze wet wordt voldaan, een toegelaten activiteit voor alle stelsels van sociale zekerheid en sociale bijstand die volgens artikel 51 van deze wet onder het begrip “inkomensvervangende uitkeringen” of “kosten compenserende tegemoetkomingen” vallen. De arbeidsintegratiewerknemer behoudt zijn inkomensvervangende uitkering alsook eventuele kosten compenserende tegemoetkomingen tijdens het uitoefenen van een arbeidsintegratie-job en kan deze cumuleren met een arbeidsintegratieloon.

Het verrichten van een arbeidsintegratiejob heeft geen invloed op het al dan niet recht hebben op een inkomensvervangende uitkering of kosten compenserende tegemoetkoming. Lopende inkomensvervangende uitkeringen of kosten compenserende tegemoetkomingen worden niet geheel of gedeeltelijk verminderd door het uitoefenen van een arbeidsintegratiejob.”

VERANTWOORDING

Dit artikel legt vast dat werken via een arbeidintegratiejob een toegelaten arbeid is voor de stelsels van inkomensvervangende uitkeringen in scope van deze wet. Noch het volume aan arbeidsintegratie-uren noch het arbeidsintegratieloon hebben een invloed op het al dan niet recht hebben op een inkomensvervangende uitkering. Deze uitkering blijft behouden tijdens de prestaties via een arbeidsintegratie-job.

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

N° 32 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 69 (*nouveau*)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 69 rédigé comme suit:

“Art. 69. Toutes les heures d’intégration professionnelle pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, conformément à l’article 38, § 3^{unvicies}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, s’ajoutent aux heures et jours prestés pris en compte pour la constitution de droits de sécurité sociale dans le régime des travailleurs salariés, conformément à la législation applicable dans ce régime de sécurité sociale.”

Nr. 32 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 69 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 69 invoegen, luidende:

“Art. 69. Alle arbeidsintegratie-uren waarvoor op het arbeidsintegratieloon sociale zekerheidsbijdragen, overeenkomstig artikel 38, § 3^{unvicies}, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid, werd betaald tellen mee als gewerkte uren of dagen voor de opbouw van sociale zekerheidsrechten in het stelsel van de werknemers overeenkomstig de toepasselijke wetgeving van die stelsels van sociale zekerheid.”

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

N° 33 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 70 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 70 rédigé comme suit:

“Art. 70. La constitution de droits de sécurité sociale dans le régime des travailleurs salariés sur la base d’heures d’intégration professionnelle inclut, pour ces heures, la constitution de droits de sécurité sociale sur la base de l’allocation de remplacement de revenus qui continue d’être versée.”

JUSTIFICATION

La rémunération de l’emploi d’intégration professionnelle peut être cumulée avec une allocation de remplacement de revenus, mais le bénéficiaire ne peut toutefois pas se constituer deux fois des droits de sécurité sociale pour cette période.

Nr. 33 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 70 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 70 invoegen, luidende:

“Art. 70. Wanneer socialezekerheidsrechten in het stelsel van de werknemers worden opgebouwd op basis van arbeidsintegratie-uren vervalt voor die uren de opbouw van sociale zekerheidsrechten op basis van de vervangende uitkering die verder wordt uitbetaald.”

VERANTWOORDING

Arbeidsintegratieloon kan gecombineerd worden met een inkomensvervangende uitkering maar je kan voor deze periode geen tweemaal sociale rechten opbouwen.

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

N° 34 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 71 (nouveau)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 71 rédigé comme suit:

“Art. 71. La rémunération d’intégration professionnelle est une rémunération soumise à l’impôt des personnes physiques conformément au Code des impôts sur les revenus 1992.

La rémunération d’intégration professionnelle brute après déduction de la cotisation spéciale à charge du travailleur conformément à l’article 64 de la présente loi constitue la part imposable de la rémunération d’intégration professionnelle. Cette rémunération imposable est soumise à un précompte professionnel de 15 % qui est retenu et versé conformément au Code des impôts sur les revenus 1992.

La rémunération d’intégration professionnelle imposable n’est pas prise en compte dans le calcul du montant limite de la réduction d’impôt pour l’allocation de remplacement de revenus.”

JUSTIFICATION

Dans le décompte de l’impôt des personnes physiques, la rémunération d’intégration professionnelle imposable est comptabilisée au même titre que la rémunération imposable ordinaire. Par souci de transparence, un précompte professionnel uniforme a été retenu. Lors du décompte de l’impôt des personnes physiques, l’imposition effective peut aboutir à un impôt plus élevé ou moins élevé en fonction du total des revenus imposables.

Le cumul des revenus imposables du travail et des revenus imposables issus d’une allocation de remplacement de revenus pouvant être source de surprises désagréables, les revenus imposables provenant de l’emploi d’intégration professionnelle ne sont pas pris en compte lors du plafonnement de la réduction d’impôt applicable à l’allocation de remplacement de revenus.

Nr. 34 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 71 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 71 invoegen, luidende:

“Art. 71. Het arbeidsintegratieloon is een bezoldiging van werknemers onderworpen aan personenbelasting overeenkomstig het wetboek van inkomstenbelastingen 1992.

Het bruto arbeidsintegratieloon na aftrek van de bijzondere werknemersbijdrage overeenkomstig artikel 64 van deze wet wordt aanzien als het belastbaar arbeidsintegratieloon. Op het belastbaar integratieloon wordt een bedrijfsvoorheffing van 15 % ingehouden en doorgestort overeenkomstig het wetboek van inkomstenbelastingen 1992.

Het belastbaar arbeidsintegratieloon wordt niet in aanmerking genomen bij de begrenzing van de belastingvermindering voor de inkomensvervangende uitkering.”

VERANTWOORDING

Het belastbaar arbeidsintegratieloon wordt meegenomen in de afrekening van de personenbelasting op dezelfde manier als het gewone belastbaar loon. Er wordt, omwille van de transparantie, gekozen voor een uniform tarief van bedrijfsvoorheffing. Bij de afrekening van de personenbelasting kan de werkelijke belasting, in functie van het geheel aan belastbaar inkomen, aanleiding geven tot een hogere of lagere belasting.

Omdat de opstapeling van belastbaar loon uit arbeid en belastbaar inkomen uit een inkomensvervangende uitkering aanleiding kan geven tot onaangename verrassingen wordt het belastbaar inkomen uit een arbeidsintegratie-job niet in aanmerking genomen bij de begrenzing van de belastingvermindering voor de inkomensvervangende uitkering.

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

N° 35 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 72 (*nouveau*)

Dans le chapitre 10 précité, insérer un article 72 rédigé comme suit:

“Art. 72. Les dispositions du présent chapitre entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022.”

JUSTIFICATION

Les arrêtés royaux qui doivent encore être pris n'empêchent pas l'entrée en vigueur de la loi.

Nr. 35 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 72 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 10, een artikel 72 invoegen, luidende:

“Art. 72. De bepalingen van dit hoofdstuk treden in werking vanaf 1 januari 2022.”

VERANTWOORDING

De nog uit te werken koninklijke besluiten staan de inwerkingtreding van deze wet niet in de weg.

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

N° 36 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 72 (*nouveau*)

Après l'article 72, insérer un chapitre 11 intitulé:

“Chapitre 11. Réforme de l'allocation de chômage”

JUSTIFICATION

Ce gouvernement s'est fixé pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. Alors qu'il relève sensiblement les allocations de chômage (jusqu'à +8,5 %), il ne prend aucune initiative pour renforcer la dégressivité des allocations de chômage dans le temps ou limiter l'allocation de chômage dans le temps. C'est pourquoi des mesures urgentes allant dans ce sens s'imposent, afin de permettre la réalisation de l'objectif du gouvernement. Tel est l'objectif de ce chapitre.

Nr. 36 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 72

Na artikel 72, een hoofdstuk 11 invoegen, met als opschrift:

“Hoofdstuk 11. Hervorming van de werkloosheidsuitkering.”

VERANTWOORDING

Deze regering heeft zich tot doel gesteld om tegen 2030 een werkzaamheidsgraad van 80 % te bereiken. Terwijl deze regering de werkloosheidsuitkeringen sterk verhoogt (tot +8,5 %), wordt er niets ondernomen om de afbouw in de tijd van de werkloosheidsuitkering te versterken, of om de werkloosheidsuitkering te beperken in de tijd. Daarom is er nood aan dringende maatregelen die hier werk van maken, om het behalen van de regeringsdoelstelling mogelijk te maken. De invoering van dit hoofdstuk zorgt hiervoor.

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

N° 37 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 73 (*nouveau*)

Dans le chapitre 11 précité, insérer un article 73 rédigé comme suit:

“Art. 73. Dans l’article 111, alinéa 2, de l’arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 2 juin 2019, le 5° est abrogé.”

JUSTIFICATION

Le montant limite AY visé à l’article 111, alinéa 2, 5°, de l’arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage n’est plus utilisé.

Nr. 37 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 73 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 11 een artikel 73 invoegen, luidende:

“Art. 73. In artikel 111, tweede lid, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 2 juni 2019, wordt de bepaling onder 5° opgeheven.”

VERANTWOORDING

In artikel 111, tweede lid, 5°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wordt het grensbedrag AY niet langer gehanteerd.

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

N° 38 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 74 (nouveau)

Dans le chapitre 11 précité, insérer un article 74 rédigé comme suit:

“Art. 74. Dans l’article 114 du même arrêté royal, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 2 juin 2019, les modifications suivantes sont apportées:

a) le § 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Le montant journalier de l’allocation de chômage du chômeur complet est fixé en fonction d’un pourcentage de la rémunération journalière moyenne, de la catégorie familiale à laquelle le chômeur appartient, visée à l’article 110, du montant limite applicable, visé à l’article 111, de la durée du chômage et du passé professionnel.

La durée du chômage est exprimée en périodes d’indemnisation qui sont subdivisées en phases selon le tableau annexé au présent paragraphe. Dans la phase 2 de la deuxième période d’indemnisation, le montant journalier de l’allocation de chômage est calculé selon la formule:

[montant de base – [n X (montant de base – montant forfaitaire réduit)/7]].

Pour l’application de l’alinéa précédent s’applique ce qui suit:

1° le montant de base correspond au montant, auquel le travailleur peut prétendre dans la phase 1 de la deuxième période d’indemnisation lors du passage à la phase 2 de la deuxième période d’indemnisation;

2° le facteur n est égal à 1 jusqu’à 6, respectivement le premier mois jusqu’au sixième mois au maximum de la phase 2 de la deuxième période d’indemnisation;

Nr. 38 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 74 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 11 een artikel 74 invoegen, luidende:

“Art. 74. In artikel 114 van hetzelfde koninklijk besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 2 juni 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering van de volledig werkloze wordt vastgesteld in functie van een percentage van het gemiddeld dagloon, de gezinscategorie waartoe de werkloze behoort, bedoeld in artikel 110, het toepasselijke grensbedrag bedoeld in artikel 111, de werkloosheidsduur en het beroepsverleden.

De werkloosheidsduur wordt uitgedrukt in vergoedingsperiodes, die opgedeeld worden in fases, volgens de tabel gevoegd als bijlage bij deze paragraaf. Het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering wordt in fase 2 van de tweede vergoedingsperiode berekend overeenkomstig de formule:

[basisbedrag – [n X (basisbedrag – verlaagd forfaitbedrag)/7]].

Voor de toepassing van het vorig lid geldt het volgende:

1° het basisbedrag stemt overeen met het bedrag waarop de werknemer in de fase 1 van de tweede vergoedingsperiode aanspraak kon maken bij overgang naar fase 2 van de tweede vergoedingsperiode;

2° de factor n is gelijk aan 1 tot 6, respectievelijk de eerste tot maximaal de zesde maand van fase 2 van de tweede vergoedingsperiode;

3° le montant forfaitaire réduit est égal au montant visé à l'article 115, § 3;

4° l'arrondissement du résultat se fait soit au cent supérieur, soit au cent inférieur selon que la dixième fraction d'un cent atteint ou n'atteint pas 5.”;

b) le § 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Le travailleur a droit pendant 6 mois au maximum au montant de l'allocation, prévu pour la première phase de la deuxième période d'indemnisation.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le travailleur a droit au montant de l'allocation, prévu pour la première phase de la deuxième période d'indemnisation pour une période indéterminée, si avant la fin de cette première phase:

1° soit il présente un taux d'incapacité permanente au travail d'au moins 33 %; le pourcentage d'incapacité est constaté conformément à la procédure prévue à l'article 141;

2° soit il atteint le mois de son 60^e anniversaire et prouve un passé professionnel de 30 ans au moins.

Le nombre variable de mois de la phase 1 de la deuxième période d'indemnisation est d'un mois par six mois de passé professionnel en tant que salarié, avec un maximum de 6 mois, situé après chaque nouvelle première période d'indemnisation.

Le nombre variable de mois de la deuxième phase de la deuxième période d'indemnisation est d'un mois par six mois supplémentaires de passé professionnel en tant que salarié, avec un maximum de 6 mois, situé après chaque nouvelle première période d'indemnisation.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le travailleur a cependant droit pour une durée indéterminée au montant de l'allocation prévu pour la deuxième phase de la deuxième période d'indemnisation qui était d'application au moment où:

3° het verlaagd forfaitbedrag is gelijk aan het bedrag bedoeld in artikel 115, § 3;

4° de afronding van het resultaat geschiedt hetzij naar de hogere, hetzij naar de lagere cent, naargelang het tiende gedeelte van een cent al dan niet 5 bereikt.”;

b) paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. De werknemer is gerechtigd op het uitkeringsbedrag vastgesteld voor de eerste fase van de tweede vergoedingsperiode gedurende maximum zes maanden.

In afwijking van het eerste lid is de werknemer voor een onbepaalde duur gerechtigd op het uitkeringsbedrag vastgesteld voor de eerste fase van de tweede vergoedingsperiode indien hij voor het einde van deze eerste fase:

1° hetzij een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid van ten minste 33 pct. heeft; het percentage van ongeschiktheid wordt vastgesteld overeenkomstig de procedure vastgesteld in artikel 141;

2° hetzij de maand bereikt van zijn 60^e verjaardag met een beroepsverleden van minimum 30 jaar.

Het variabel aantal maanden van de eerste fase van de tweede vergoedingsperiode bedraagt één maand per zes maanden beroepsverleden als loontrekkende, met een maximum van zes maanden, gelegen na elke nieuwe eerste vergoedingsperiode.

Het variabel aantal maanden van de tweede fase van de tweede vergoedingsperiode bedraagt één maand per bijkomende zes maanden beroepsverleden als loontrekkende, met een maximum van zes maanden, gelegen na elke nieuwe eerste vergoedingsperiode.

In afwijking op het vorige lid, is de werknemer evenwel voor een onbepaalde duur gerechtigd op het uitkeringsbedrag vastgesteld voor de tweede fase van de tweede vergoedingsperiode die gold op het tijdstip waarop hij:

1° soit il présente un taux d'incapacité permanente au travail d'au moins 33 %; le pourcentage d'incapacité est constaté conformément à la procédure prévue à l'article 141;

2° soit il atteint le mois de son 60e anniversaire et prouve un passé professionnel de 30 ans au moins.”;

c) dans le § 4, alinéa 2, le 2°, modifié par la loi du 3 septembre 2017, est remplacé par ce qui suit:

“2° l'allocation de chômage qui se rapporte à la phase 2 de la deuxième période d'indemnisation est augmentée à 20,35 euros, si le montant calculé conformément au § 1^{er} était inférieur.”;

d) dans le § 8, 1° et 2°, les mots “les phases intermédiaires 2.1 à 2.4 de la deuxième période d'indemnisation” sont remplacés par les mots “la phase 2 de la deuxième période d'indemnisation”;

e) le paragraphe 5bis est remplacé par ce qui suit:

“§ 5bis. Le présent paragraphe est d'application au travailleur pendant la période:

1° de dispense prévue à l'article 92;

2° de dispense prévue à l'article 93, pour autant que la dispense soit accordée pour des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main d'œuvre;

3° de dispense prévue à l'article 94, § 5;

4° de six mois, calculée de date à date, qui suit la dispense visée au 1°, 2° ou 3°, si le chômeur introduit la preuve qu'il a terminé avec succès sa formation ou ses études. La période de 6 mois est portée à 12 mois s'il s'agit d'une formation professionnelle terminée avec succès conformément à l'article 27, 6°, et pour autant que la formation professionnelle concernait une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main d'œuvre.

1° hetzij een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid van ten minste 33 pct. heeft; het percentage van ongeschiktheid wordt vastgesteld overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 141;

2° hetzij de maand bereikt van zijn zestigste verjaardag met een beroepsverleden van minimum dertig jaar.”;

c) in § 4, tweede lid, wordt de bepaling onder 2°, gewijzigd bij de wet van 3 september 2017, vervangen als volgt:

“2° de werkloosheidsuitkering die betrekking heeft op fase 2 van de tweede vergoedingsperiode verhoogd tot 20,35 euro, indien het overeenkomstig paragraaf 1 berekende bedrag lager zou zijn.”;

d) in § 8, 1° en 2°, worden de woorden “deelfases 2.1 tot 2.4 van de tweede vergoedingsperiode” vervangen door de woorden “fase 2 van de tweede vergoedingsperiode”;

e) paragraaf 5bis wordt vervangen als volgt:

“§ 5bis. Deze paragraaf is van toepassing op de werknemer gedurende de periode van:

1° vrijstelling voorzien in artikel 92;

2° vrijstelling voorzien in artikel 93, voor zover de vrijstelling toegekend is voor studies die voorbereiden op een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat;

3° vrijstelling voorzien in artikel 94, § 5;

4° zes maanden, gerekend van datum tot datum, volgend op de vrijstelling bedoeld in 1°, 2° of 3°, indien de werkloze het bewijs indient dat hij zijn opleiding of studies succesvol beëindigd heeft. De 6 maanden wordt verhoogd tot 12 maanden indien het gaat over een succesvol beëindigde beroepsopleiding overeenkomstig artikel 27, 6°, en voor zover de beroepsopleiding betrekking had op een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat.

Le présent paragraphe est également d'application, si la période de dispense débute pendant la troisième période d'indemnisation.

Sans préjudice de l'application du § 5, le montant journalier de l'allocation de chômage qui a été fixé conformément aux autres paragraphes du présent article est, pendant la période visée à l'alinéa 1^{er}, fixé comme suit:

1° si la période de dispense débute pendant la première période d'indemnisation, le montant journalier correspond, à partir du début de la deuxième période d'indemnisation, au montant valable pour la première phase de la deuxième période d'indemnisation;

2° si la période de dispense débute pendant la deuxième période d'indemnisation, le montant journalier correspond au montant valable pour la phase de la deuxième période d'indemnisation au cours de laquelle débute la dispense;

3° si la période de dispense débute pendant la troisième période d'indemnisation, le montant journalier correspond au montant valable pour la phase de la troisième période d'indemnisation au cours de laquelle débute la dispense.

L'avantage qui a été accordé pendant la période visée à l'alinéa 1^{er} n'a pas d'effet sur la fixation de la période d'indemnisation ou de la phase applicable pour la période suivante.”;

Deze paragraaf is ook van toepassing indien de periode van vrijstelling een aanvang neemt in de derde vergoedingsperiode.

Onverminderd de toepassing van § 5, wordt het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering, dat vastgesteld werd overeenkomstig de andere paragrafen van dit artikel, gedurende de periode bedoeld in het eerste lid, als volgt vastgesteld:

1° indien de periode van vrijstelling een aanvang neemt in de eerste vergoedingsperiode, stemt het dagbedrag, vanaf de aanvang van de tweede vergoedingsperiode overeen met het bedrag geldend voor de eerste fase van de tweede vergoedingsperiode;

2° indien de periode van vrijstelling een aanvang neemt in de tweede vergoedingsperiode, stemt het dagbedrag overeen met het bedrag geldend voor de fase van de tweede vergoedingsperiode waarin de vrijstelling een aanvang neemt;

3° indien de periode van vrijstelling een aanvang neemt in de derde vergoedingsperiode, stemt het dagbedrag overeen met het bedrag geldend voor de derde vergoedingsperiode waarin de vrijstelling een aanvang neemt.

Het voordeel dat toegekend werd gedurende de in het eerste lid bedoelde periode heeft, voor de daarop volgende periode, geen invloed op de vaststelling van de toepasselijke vergoedingsperiode en fase.”;

f) l'annexe du § 1^{er} est remplacée par ce qui suit:

f) de bijlage bij paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

Vergoedingsperiode Période d'indemnisation	Eerste periode Première période			Tweede periode Deuxième période		Derde periode Troisième période
	fase 1 phase 1	fase 2 phase 2	fase 3 phase 3	fase 1 phase 1	fase 2 phase 2	
Duurtijd van de periode, uitgedrukt in maanden <i>Durée de la période, exprimée en mois</i>	3	3	6	0 tot 6 of onbepaald (1) ou indéterminé (1)	0 tot 6 of onbepaald (2) ou indéterminé (2)	12
Werknemer met gezinslast: percentage en grensbedrag <i>Travailleur ayant charge de famille : pourcentage et montant limite</i>	70 pct. grens C 70% limite C	65 pct. grens C 65% limite C	60 pct. grens B 60% limite B	60 pct. grens A graduele vermindering 60% limite A – diminution graduelle	60 pct. grens A - graduele vermindering (3) 60% limite A – diminution graduelle (3)	forfait indéterminé
Alleenwonende werknemer: percentage en grensbedrag <i>Travailleur isolé : pourcentage et montant limite</i>	70 pct. grens C 70% limite C	65 pct. grens C 65% limite C	60 pct. grens B 60% limite B	55 pct. grens A 55% limite A	55 pct. grens A - graduele vermindering (3) 55% limite A – diminution graduelle (3)	forfait forfait
Samenwonende werknemer: percentage en grensbedrag <i>Travailleur cohabitant : pourcentage et montant limite</i>	70 pct. grens C 70% limite C	65 pct. grens C 65% limite C	60 pct. grens B 60% limite B	40 pct. grens A 40% limite A	40 pct. grens A - graduele vermindering (3) 40% limite A – diminution graduelle (3)	forfait forfait

(1) durée indéterminée, s'il est satisfait au § 2, alinéa 2;

(2) la durée à laquelle le chômeur peut prétendre, un à six mois, est fixée au § 2, alinéa 3 ou 5;

(3) la diminution graduelle au cours du premier mois de la phase 2 de la deuxième période d'indemnisation s'élève à 1/7^e de la différence entre la dernière indemnisation de la phase 1 de la deuxième période

(1) onbepaalde duurtijd, indien voldaan wordt aan § 2, tweede lid;

(2) de duurtijd waarop de werkloze aanspraak kan maken, een tot zes maanden, wordt bepaald in § 2, derde of vijfde lid;

(3) de graduele vermindering in de eerste maand van fase 2 van de tweede vergoedingsperiode bedraagt 1/7^e van het verschil tussen de laatste uitkering van fase 1 van de tweede vergoedingsperiode en het forfait

d'indemnisation et le forfait de la troisième période d'indemnisation. Une diminution graduelle de 1/7^e s'y ajoute par mois supplémentaire au cours de la phase 2 de la deuxième période d'indemnisation."

JUSTIFICATION

Cet article modifie la dégressivité dans le temps de l'assurance chômage par le biais d'une adaptation de l'article 114, § 1^{er}, et du tableau qu'il contient, ainsi que le l'article 114, § 2.

Les montants limites A, B et C utilisés pour le calcul des allocations de chômage ne changent pas, hormis la suppression de la catégorie AY.

De même, la distinction entre les travailleurs ayant charge de famille, les travailleurs isolés et les travailleurs cohabitants est intégralement maintenue.

La durée maximale du cumul des périodes d'indemnisation 1 et 2 est toutefois ramenée à deux ans, contre quatre à l'heure actuelle. La troisième période d'indemnisation est modifiée de "indéterminé" à 12 mois.

L'allocation de chômage versée au cours de la première période d'indemnisation de maximum un an est portée à 70 % pendant les trois premiers mois (contre 65 % à l'heure actuelle) et à 65 % pendant les trois mois de chômage suivants (contre 60 % à l'heure actuelle). Le taux de 60 % applicable aux six mois restants de la première période d'indemnisation de maximum un an est maintenu.

La deuxième période d'indemnisation fait l'objet d'une réforme en profondeur et sa durée maximale est ramenée à 12 mois au lieu de 36 mois. La durée de cette deuxième période d'indemnisation dépend, comme auparavant, du nombre de mois de passé professionnel en tant que salarié. Chaque période de six mois de passé professionnel en tant que salarié donne droit à un mois d'allocations de chômage au cours de la deuxième période d'indemnisation, avec toutefois un maximum de douze mois, ce qui correspond à un passé professionnel de 72 mois en tant que travailleur salarié.

Le montant des allocations prévues pour la première phase de la deuxième période d'indemnisation (de six mois maximum) reste le même qu'auparavant.

Pour la deuxième phase de la deuxième période d'indemnisation, qui concernent des chômeurs indemnisés pendant une période comprise entre dix-huit et vingt-quatre mois, il y

van de derde vergoedingsperiode. Per bijkomende maand in fase 2 van de tweede vergoedingsperiode komt daar een graduele vermindering van 1/7^e bij."

VERANTWOORDING

Dit artikel wijzigt de afbouw in de tijd van de werkloosheidsverzekering via een aanpassing van artikel 114, § 1, de bijbehorende tabel bij artikel 114, § 1, en artikel 114, § 2.

De grensbedragen A, B en C voor de berekening van de werkloosheidsuitkeringen wijzigen niet behalve dat categorie AY wordt geschrapt.

Ook de opdeling tussen werknemers met gezinslast, alleenwonende werknemers en samenwonende werknemers blijft integraal behouden.

De maximale som van vergoedingsperiode 1 en vergoedingsperiode 2 wordt echter teruggebracht van maximum vier jaar tot maximum twee jaar. De vergoedingsperiode 3 wordt gewijzigd van onbepaald tot 12 maanden.

De werkloosheidsuitkering in de eerste vergoedingsperiode van maximum één jaar wordt verhoogd van 65 % naar 70 % in de eerste drie maanden en van 60 % naar 65 % in de tweede drie maanden van werkloosheid. De 60 % in de overige zes maanden van de eerste vergoedingsperiode van maximum één jaar blijft behouden.

De tweede vergoedingsperiode wordt grondig hervormd en herleid tot maximum twaalf maanden in plaats van 36 maanden. De duur van de tweede vergoedingsperiode hangt, net als in het verleden, af van het aantal maanden beroepsverleden als loontrekkende. Per zes maanden beroepsverleden als loontrekkende bouw je recht op één maand werkloosheidsuitkering in de tweede vergoedingsperiode op. Er is evenwel een maximum van twaalf maanden, wat equivalent is aan 72 maanden beroepsverleden als loontrekkende.

De uitkeringen in de eerste fase van de tweede vergoedingsperiode (maximum zes maanden) wijzigen niet ten opzichte van het verleden.

In de tweede fase van de tweede vergoedingsperiode, dit zijn uitkeringsgerechtigden die intussen achttien tot vierentwintig maanden werkloos zijn, geldt een versnelde degressiviteit

aura une dégressivité plus rapide vers le régime forfaitaire de la troisième période d'indemnisation.

À partir du dix-neuvième mois, le montant de l'allocation de chômage connaîtra mensuellement une diminution équivalant à un septième de la différence entre le montant de l'allocation de chômage au dix-huitième mois et le montant du forfait applicable à partir du vingt-cinquième mois.

L'allocation fixe de la troisième période d'indemnisation ne change pas mais est limitée à 12 mois au maximum.

Les modifications apportées à l'article 114, § 4, 2°, et § 8, 1° et 2°, sont de nature technique et tiennent compte du fait qu'après la réforme de la réglementation du chômage, il ne sera plus question de phases intermédiaires dans la deuxième phase de la deuxième période d'indemnisation.

naar de forfaitregeling van de derde vergoedingsperiode.

De werkloosheidsuitkering daalt vanaf maand 19 maandelijks met 1/7e van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering op maand 18 en het forfait dat van toepassing is vanaf maand 25.

De vaste uitkering van de derde vergoedingsperiode wijzigt niet maar wordt beperkt tot maximum 12 maanden.

De wijzigingen in artikel 114, § 4, 2°, en § 8, 1° en 2°, zijn technisch van aard en houden ermee rekening dat in de hervormde werkloosheidsreglementering niet langer wordt gesproken over deelfases in fase 2 van de tweede vergoedingsperiode.

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

N° 39 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 75 (nouveau)

Dans le chapitre 11 précité, insérer un article 75, rédigé comme suit:

“Art. 75. Dans l’article 115, § 2, du même arrêté royal, modifié par l’arrêté royal du 2 juin 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le 1°, les mots “pendant la phase 1 et la phase 2.0 de la deuxième période d’indemnisation” sont remplacés par les mots “pendant la phase 1 de la deuxième période d’indemnisation”;

2° dans le 2°, les mots “pendant les phases intermédiaires 2.1 à 2.4 de la deuxième période d’indemnisation” sont remplacés par les mots “pendant la phase 2 de la deuxième période d’indemnisation”.”

JUSTIFICATION

L’article 115 modifie les possibilités d’exception et/ou d’exemption en matière de dégressivité des allocations de chômage.

Actuellement fixé à 55 ans, l’âge à atteindre pour pouvoir bénéficier d’une exemption en matière de dégressivité est porté à 60 ans, avec au minimum 30 ans de carrière.

Les modifications apportées à l’article 115, § 2, 1° et 2°, sont de nature technique et tiennent compte du fait qu’après la réforme de la réglementation du chômage, il ne sera plus question de phases intermédiaires dans la deuxième phase de la deuxième période d’indemnisation.

La modification de l’article 115, § 5*bis*, double le bonus de dispense qui est porté de 6 à 12 mois pour les personnes qui ont suivi avec succès une formation professionnelle préparant à un métier en pénurie.

Nr. 39 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 75 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 11 een artikel 75 invoegen, luidende:

“Art. 75. In artikel 115, § 2, van hetzelfde koninklijk besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 2 juni 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de bepaling onder 1° worden de woorden “gedurende fase 1 en fase 2.0 van de tweede vergoedingsperiode” vervangen door de woorden “gedurende fase 1 van de tweede vergoedingsperiode”;

2° in de bepaling onder 2° worden de woorden “gedurende de deelfases fase 2.1 tot 2.4 van de tweede vergoedingsperiode” vervangen door de woorden “gedurende fase 2 van de tweede vergoedingsperiode”.”

VERANTWOORDING

Artikel 115 regelt de aanpassingen aan de uitzonderings- en/of vrijstellingsregels op de degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen.

Waar voorheen alleen een vrijstelling inzake degressiviteit bepaald was vanaf de leeftijd van 55 jaar wordt dit 60 jaar met een beroepsverleden van minimum dertig jaar.

De wijzigingen in artikel 115, § 2, 1° en 2°, zijn technisch van aard houden rekening met het feit dat in de hervormde werkloosheidsreglementering er niet langer wordt gesproken over deelfases in fase 2 van de tweede vergoedingsperiode.

De wijziging in artikel 115, § 5*bis* verdubbelt de vrijstellingsbonus van 6 maanden naar 12 maanden voor wie succesvol een beroepsopleiding in een knelpuntberoep heeft gevolgd.

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

N° 40 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL

Art. 76 (nouveau)

Dans le chapitre 11 précité, insérer un article 76, rédigé comme suit:

“Art. 76. Dans l’article 116 du même arrêté royal, le § 2, modifié par les arrêtés royaux du 15 avril 2015 et du 8 octobre 2017, est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Sans préjudice de l’application du § 1^{er}, la phase de la période d’indemnisation qui a été fixée conformément à l’article 114 est prolongée lorsque celle-ci est interrompue:

1° par les occupations mentionnées ci-après, si leur durée est d’au moins un mois:

- a) une occupation comme travailleur à temps plein;*
- b) une occupation à temps plein en tant que chômeur handicapé, en application de l’article 78;*
- c) une période d’occupation comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits pour laquelle l’allocation de garantie de revenus n’est pas octroyée;*

2° par les événements mentionnés ci-après, si leur durée ininterrompue est d’au moins trois mois:

- a) une formation professionnelle au sens de l’article 27, 6°, comportant un nombre d’heures hebdomadaire qui correspond à un régime de travail à temps plein;*
- b) la cohabitation à l’étranger avec un Belge y occupé dans le cadre du stationnement des Forces armées belges;*

3° par les événements mentionnés ci-après, si leur durée ininterrompue est d’au moins six mois:

Nr. 40 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 76 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 11 een artikel 76 invoegen, luidende:

“Art. 76. In artikel 116 van hetzelfde koninklijk besluit wordt paragraaf 2, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 15 april 2015 en 8 oktober 2017, wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Onverminderd de toepassing van paragraaf 1 wordt de fase van de vergoedingsperiode die vastgesteld werd overeenkomstig artikel 114 verlengd indien deze onderbroken wordt door:

1° de hierna vermelde tewerkstellingen, indien de duur ervan ten minste één maand bedraagt:

- a) een tewerkstelling als voltijdse werknemer;*
- b) een voltijdse tewerkstelling als mindervalide werkloze in toepassing van artikel 78;*
- c) een periode van tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten, voor welke de inkomensgarantie-uitkering niet is toegekend;*

2° de hierna vermelde gebeurtenissen, indien de ononderbroken duur ervan ten minste drie maanden bedraagt:

- a) een beroepsopleiding in de zin van artikel 27, 6°, met een wekelijks aantal uren dat overeenstemt met een voltijdse arbeidsregeling;*

- b) samenwonen in het buitenland met een Belg werkzaam in het kader van de stationering van de Belgische Strijdkrachten;*

3° de hierna vermelde gebeurtenissen, indien de ononderbroken duur ervan ten minste zes maanden bedraagt:

a) l'exercice d'une profession qui n'est pas assujettie à la sécurité sociale, secteur chômage;

b) le bénéfice de la dispense visée à l'article 90 pour le chômeur qui se trouve dans une situation d'aidant proche;

c) une reprise d'études de plein exercice pendant laquelle aucune allocation n'est octroyée;

4° par la période pendant laquelle un travailleur bénéficie d'allocations d'interruption parce qu'il interrompt sa carrière professionnelle ou réduit ses prestations de travail, quelle que soit la durée de cette période.

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, 1°, la phase est prolongée d'un nombre de mois obtenu en divisant par 26 le nombre de jours situés dans la période d'occupation, à l'exclusion des dimanches et après déduction des jours d'interruption, à condition que ce résultat est d'au moins une unité. Le résultat obtenu est arrondi à l'unité inférieure. Le cas échéant, les périodes de travail qui précèdent immédiatement ou qui suivent immédiatement une période pour laquelle le travailleur bénéficie des allocations d'interruption sont jointes.

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, 3° et 4°, la période de chômage est prolongée de la durée de l'événement. Pour la fixation de la durée de l'événement, il n'est tenu compte que des mois complets.

Pour bénéficier du § 2, alinéa 1^{er}, 2°, a), le chômeur doit fournir, à l'issue de la formation professionnelle, une attestation de l'instance régionale compétente qui confirme la durée ininterrompue et le nombre d'heures de la formation.”

JUSTIFICATION

L'article 116, § 2 (comme l'article 114, § 2, modifié par l'article 4 de la présente loi), modifie les possibilités d'exception et/ou d'exemption en matière de dégressivité des allocations de chômage.

a) de uitoefening van een beroep dat niet valt onder de sociale zekerheid, sector werkloosheid;

b) het genot van de vrijstelling bedoeld in artikel 90 voor de werkloze die mantelzorg verleent;

c) een hervatting van studies met volledig leerplan gedurende welke geen enkele uitkering is toegekend;

4° de periode tijdens welke een werknemer onderbrekingsuitkeringen geniet omdat hij zijn beroepsloopbaan onderbreekt of zijn arbeidsprestaties vermindert, ongeacht de duur van die periode.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid, 1°, wordt de fase verlengd met een aantal maanden dat bekomen wordt door het aantal dagen gelegen in de periode van tewerkstelling, met uitsluiting van de zondagen en verminderd met de dagen van onderbreking, te delen door 26, op voorwaarde dat dit resultaat ten minste één eenheid bedraagt. Het bekomen resultaat wordt naar de lagere eenheid afgerond. In voorkomend geval worden de periodes van tewerkstelling die onmiddellijk voorafgaan aan, of volgen op, een periode waarvoor de werknemer onderbrekingsuitkeringen geniet, samengevoegd.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid, 2°, 3° en 4°, wordt de werkloosheidsperiode verlengd met de duur van de gebeurtenis. Bij de vaststelling van de duur van de gebeurtenis wordt slechts rekening gehouden met volledige maanden.

Om te genieten van § 2, eerste lid, 2°, a), moet de werkloze op het einde van de beroepsopleiding een attest van de bevoegde regionale instantie bezorgen die de ononderbroken duur en het aantal uren van de opleiding bevestigt.”

VERANTWOORDING

Artikel 116, § 2, (en artikel 114, § 2, gewijzigd door artikel 4 van deze wet), regelt de aanpassingen aan de uitzonderings- en of vrijstellingsregels op de degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen.

Actuellement fixé à 55 ans, l'âge à atteindre pour pouvoir bénéficier d'une exemption en matière de dégressivité est porté à 60 ans, avec au minimum 30 ans de carrière.

La condition de 3 mois d'occupation qu'il faut remplir afin d'interrompre provisoirement la dégressivité est ramenée à 1 mois d'occupation

Waar voorheen alleen een vrijstelling inzake degressiviteit voorzien was vanaf de leeftijd van 55 jaar wordt dit 60 jaar met een beroepsverleden van minimum 30 jaar.

De voorwaarde van 3 maanden tewerkstelling om de degressiviteit tijdelijk te onderbreken wordt herleid tot 1 maand tewerkstelling.

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

N° 41 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 77 (nouveau)

Dans le chapitre 11 précité, insérer un article 77 rédigé comme suit:

“Art. 77. Dans l’annexe III de l’arrêté royal du 27 août 1993 d’exécution du Code des impôts sur les revenus 1992, le 2.13, B, est complété par l’alinéa suivant:

“Cette dérogation au point A est uniquement applicable lorsque le travailleur salarié en chômage complet n’a pas dû payer de précompte professionnel sur le dernier salaire qu’il a perçu et sur la base duquel l’allocation de chômage a été calculée, ou lorsque ce salaire donnait droit à un bonus à l’emploi conformément à l’article 2 de la loi du 20 décembre 1999.””

JUSTIFICATION

Cet article modifie les règles en matière de précompte professionnel par le biais d’une modification du 2.13 “Allocations de chômage” de l’annexe III de l’arrêté royal du 27 août 1993 d’exécution du Code des impôts sur les revenus 1992.

Au cours de la première période de chômage de 12 mois, un précompte professionnel de 10,09 % sera toujours retenu sur l’allocation de chômage à moins que le chômeur n’ait pas non plus dû payer de précompte professionnel sur le dernier salaire sur la base duquel l’allocation de chômage a été calculée ou s’il s’agissait d’un bas salaire donnant droit à un bonus à l’emploi.

La prise en compte du paramètre du bonus à l’emploi pour déterminer la hauteur du précompte professionnel n’est pas neuve. Dans la même annexe III à l’arrêté royal du 27 août 1993 d’exécution du Code des impôts sur les revenus 1992, ce paramètre est déjà utilisé aux points 2.2 et 2.3 pour les rémunérations brutes jusqu’à 7 500 euros.

Nr. 41 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 77 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 11 een artikel 77 invoegen, luidende:

“Art. 77. In bijlage III van het koninklijk besluit van 27 augustus 1993 tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wordt 2.13, B, gewijzigd bij koninklijk besluit van 7 december 2018, met volgend lid aangevuld:

“Deze afwijking op punt A is enkel van toepassing wanneer de volledig werkloze werknemer op zijn laatst-verdiende loon, waarop de werkloosheidsuitkering werd berekend, geen bedrijfsvoorheffing diende te betalen of een loon was die recht gaf op een werkbonus overeenkomstig artikel 2 van de wet van 20 december 1999.””

VERANTWOORDING

Dit artikel wijzigt de regels inzake bedrijfsvoorheffing via een aanpassing van 2.13 werkloosheidsuitkeringen van bijlage III bij het koninklijk besluit van 27 augustus 1993 tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

In de eerste werkloosheidsperiode van 12 maanden zal er op de werkloosheidsuitkering steeds een bedrijfsvoorheffing van 10,09 % worden afgehouden tenzij de werkloze op het laatste loon waarop de werkloosheidsuitkering werd berekend evenmin bedrijfsvoorheffing diende te betalen of wanneer het een laag loon betrof die recht gaf op een werkbonus.

De parameter werkbonus om de hoogte van de bedrijfsvoorheffing te bepalen is niet nieuw. In diezelfde bijlage III bij het koninklijk besluit van 27 augustus 1993 tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelasting 1992 wordt het ook al gehanteerd in de punten 2.2 en 2.3 inzake bruto bezoldigingen tot 7 500 euro.

Via deze aanpassing zal de bedrijfsvoorheffing op

Grâce à cette modification, le précompte professionnel appliqué aux allocations de chômage se rapprochera beaucoup plus du calcul définitif des impôts.

werkloosheidsuitkeringen veel nauwer aansluiten op de definitieve berekening van de belastingen.

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

N° 42 DE MM. ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET
MME VAN PEEL

Art. 78 (nouveau)

Dans le chapitre 11 précité, insérer un article 78 rédigé comme suit:

“Art. 78. L'article 154, § 4, du Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR) est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Pour les exercices d'imposition 2020 et suivants, le montant maximum prévu au § 2, alinéa 1^{er}, 1^o, est fixé sur la base des montants de l'allocation légale de chômage pour l'année 2016.””

JUSTIFICATION

L'article 154 du CIR prévoit une réduction d'impôt supplémentaire lorsque l'ensemble des revenus nets se compose exclusivement de pensions ou de revenus de remplacement. Le mode de calcul spécifique élaboré à l'article 154 pour les allocations de chômage revient à porter la réduction d'impôt supplémentaire sur une période de quatre ans au montant maximum de l'allocation légale de chômage qui peut être attribuée après les douze premiers mois de chômage complet, non compris le complément d'ancienneté octroyé aux chômeurs âgés.

Le renforcement du principe d'assurance dans les allocations de chômage par le biais d'allocations majorées durant les 6 premiers mois de chômage ne peut toutefois pas viser à majorer cette réduction d'impôt supplémentaire en cas de chômage persistant. Cela renforcerait précisément le piège à l'emploi au lieu de le réduire. Le paragraphe 4 de l'article 154 du CIR est dès lors modifié de manière à fixer les plafonds sur la base de l'année 2016, c'est-à-dire la quatrième année précédant l'exercice d'imposition 2020. Les allocations de chômage de 2016 seront également utilisées pour le calcul de la réduction d'impôt supplémentaire maximale pour les exercices d'imposition postérieures à 2020.

Nr. 42 VAN DE HEREN ANSEEUW EN VAN DER
DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL

Art. 78 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 11 een artikel 78 invoegen, luidende:

“Art. 78. Artikel 154, § 4, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (WIB) wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Voor de aanslagjaren 2020 en volgende wordt het in § 2, eerste lid, 1^o, bedoelde maximumbedrag bepaald op basis van de bedragen van de wettelijke werkloosheidsuitkering voor het jaar 2016.””

VERANTWOORDING

Artikel 154 van het WIB bepaalt een bijkomende belastingvermindering wanneer het totale netto-inkomen uitsluitend bestaat uit pensioenen of vervangingsinkomsten. Artikel 154 werkt een specifieke berekeningswijze uit voor werkloosheidsuitkeringen die erop neerkomt dat de bijkomende belastingvermindering over een periode van 4 jaar wordt opgetrokken tot het maximumbedrag van wettelijke werkloosheidsuitkeringen dat kan worden toegekend na de eerste 12 maanden van volledige werkloosheid, de anciënniteitstoelag voor oudere werklozen niet inbegrepen.

Het versterken van het verzekeringsprincipe in de werkloosheidsuitkeringen met hogere uitkeringen in de eerste 6 maanden van werkloosheid kan evenwel niet de bedoeling hebben deze bijkomende belastingvermindering bij aanhoudende werkloosheid te verhogen. Dat zou juist de werkloosheidsval versterken in plaats van hem af te nemen. Daarom wordt paragraaf 4 van artikel 154 WIB aangepast waarbij de maximumbedragen worden vastgelegd op het jaar 2016, namelijk het vierde jaar voorafgaand aan het aanslagjaar 2020. Ook voor de aanslagjaren na 2020 wordt voor de maximale bijkomende belastingvermindering de werkloosheidsuitkeringen van 2016 gehanteerd.

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

N° 43 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 79 (*nouveau*)

Dans le chapitre 11 précité, insérer un article 79 rédigé comme suit:

“Art. 79. Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 73 à 77.”

JUSTIFICATION

Le présent amendement modifie un arrêté royal. En insérant cet article, nous garantissons que les articles modifiés de l'arrêté royal pourront toujours être modifiés à l'avenir par arrêté royal, au même titre que les articles non modifiés.

Nr. 43 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 79 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 11 een artikel 79 invoegen, luidende:

“Art. 79. De Koning kan de bij artikelen 73 tot 77 gewijzigde bepalingen opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.”

VERANTWOORDING

Dit amendement wijzigt een koninklijk besluit. Via dit artikel garanderen we dat de gewijzigde artikelen in het koninklijk besluit in de toekomst nog steeds kunnen worden aangepast via een koninklijk besluit net zoals de niet-gewijzigde artikelen.

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