

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 décembre 2021

PROJET DE LOI

**modifiant la loi du 28 mars 2021
accordant un droit
au petit chômage
aux travailleurs afin de recevoir
un vaccin contre le coronavirus COVID-19,
en vue d'accorder le droit
au petit chômage également
pour l'accompagnement
d'un enfant mineur
dans un lieu de vaccination**

TEXTE ADOPTÉ

PAR LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI ET
DES PENSIONS

PROJET DE LOI

**portant
des mesures de soutien temporaires en raison
de la pandémie du COVID-19**

(nouvel intitulé)

Voir:

Doc 55 **2342/ (2021/2022)**:
001: Projet de loi.
002 à 004: Amendements.
005: Rapport.

**EN REMPLACEMENT DU DOCUMENT DISTRIBUÉ
PRÉCÉDEMMENT**

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 december 2021

WETSONTWERP

**tot wijziging van de wet van 28 maart 2021
houdende toekenning van een recht
op klein verlet voor werknemers
met het oog op het toegediend
krijgen van een vaccin ter bescherming
tegen het coronavirus COVID-19,
teneinde het recht op klein verlet
ook toe te kennen voor de begeleiding
van een minderjarig kind
naar een vaccinatieplaats**

TEKST AANGENOMEN

DOOR DE COMMISSIE
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK
EN PENSIOENEN

WETSONTWERP

**houdende
tijdelijke ondersteuningsmaatregelen
ten gevolge van de COVID-19-pandemie**

(nieuw opschrift)

Zie:

Doc 55 **2342/ (2021/2022)**:
001: Wetsontwerp.
002 tot 004: Amendementen.
005: Verslag.

**TER VERVANGING VAN HET VROEGER RONDGEDEELDE
STUK**

06002

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numerering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurd papier)

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition générale**Article 1^{er}

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

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, en vue d'accorder le droit au petit chômage également pour l'accompagnement d'un enfant mineur dans un lieu de vaccination

Art. 2

À l'article 3 de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 1^{er} est complété par les phrases suivantes:

“Le travailleur a également ce droit pour accompagner un enfant mineur, avec lequel il cohabite, pendant le temps nécessaire à sa vaccination contre le coronavirus COVID-19. Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux. Le travailleur a également le droit d'accompagner une personne majeure handicapée ou sous tutelle, qu'il s'agisse de son propre enfant ou d'une personne dont il est le tuteur légal, pendant le temps nécessaire pour faire vacciner cette personne contre le coronavirus COVID-19. Toutefois, ce droit ne peut être exercé que par l'un des parents ou par l'un des tuteurs. Le travailleur a également le droit d'accompagner une personne majeure handicapée ou sous tutelle, qu'il s'agisse de son propre enfant ou d'une personne dont il est le tuteur légal, pendant le temps nécessaire pour faire vacciner cette personne contre le coronavirus COVID-19. Toutefois, ce droit ne peut être exercé que par l'un des parents ou par l'un des tuteurs.”;

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 28 maart 2021 houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19, teneinde het recht op klein verlet ook toe te kennen voor de begeleiding van een minderjarig kind naar een vaccinatieplaats

Art. 2

In artikel 3 van de wet van 28 maart 2021 houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld met de volgende zinnen:

“De werknemer heeft dit recht eveneens om een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, te begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dit kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éézelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend. De werknemer heeft eveneens het recht een meerderjarige persoon met een handicap of onder voogdij te begeleiden, ongeacht of het om zijn eigen kind gaat dan wel om iemand over wie hij het wettelijk voogdijschap uitoefent, en wel gedurende de tijd die nodig is om die persoon tegen het COVID-19- coronavirus te laten vaccineren. Dat recht kan echter uitsluitend worden uitgeoefend door een van de ouders of door een van de voogden. De werknemer heeft eveneens het recht een meerderjarige persoon met een handicap of onder voogdij te begeleiden, ongeacht of het om zijn eigen kind gaat dan wel om iemand over wie hij het wettelijk voogdijschap uitoefent, en wel gedurende de tijd die nodig is om die persoon tegen het COVID-19- coronavirus te laten vaccineren. Dat recht kan echter uitsluitend worden uitgeoefend door een van de ouders of door een van de voogden.”;

2° dans l'alinéa 3, les mots “dès que le moment ou le créneau horaire de la vaccination lui est connu” sont remplacés par les mots “dès qu'il connaît le moment du créneau horaire de la vaccination pour lui, pour l'enfant visé au premier alinéa ou pour la personne handicapée ou dont il est le tuteur visé au premier alinéa, ou pour la personne handicapée ou dont il est le tuteur visé au premier alinéa.”;

3° dans l'alinéa 4, les mots “l'enfant visé au premier alinéa ou la personne handicapée ou dont il est le tuteur visé au premier alinéa” sont insérés entre les mots “quand le travailleur” et les mots “doit être présent”.

Art. 3 (nouveau)

Dans l'article 4 de la même loi, remplacer les mots “le 31 décembre 2021” par les mots “le 30 juin 2022” et remplacer les mots “30 juin 2022” par les mots “31 décembre 2022”.

CHAPITRE 3

Mesures spécifiques pour le secteur des titres-services

Art. 4 (nouveau)

§ 1^{er}. Sans préjudice des obligations en matière de prévention, sécurité et protection au travail, les employeurs qui occupent des travailleurs dans les liens d'un contrat de travail titres-services tel que visé au chapitre II de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, mettent à la disposition de ces travailleurs au minimum le matériel suivant:

1° soit, par semaine, un nombre de masques buccaux jetables au moins égal au nombre de lieux de travail où le travailleur est employé par jour, augmenté du nombre de masques buccaux jetables supplémentaires par prestation de plus de 4 heures sur un même lieu de travail; soit, un lot de masques buccaux réutilisables dont le nombre est au moins égal au nombre de lieux de travail où le travailleur est employé par semaine augmenté du nombre de masques buccaux réutilisables supplémentaires par prestation de plus de 4 heures sur un même lieu de travail. Les masques buccaux réutilisables doivent être renouvelés au moins toutes les 15 semaines ou, sur demande du travailleur, en cas d'usure ou de détérioration;

2° in het derde lid worden de woorden “vanaf het tijdstip of tijdsslot van de vaccinatie voor hem bekend is” vervangen door de woorden “vanaf het moment waarop hij kennis heeft van het tijdstip of tijdsslot van de vaccinatie voor hem, voor het in het eerste lid bedoelde kind of voor de persoon met een beperking of over wie men de voogdij heeft zoals bedoeld in het eerste lid, of voor de persoon met een beperking of over wie men de voogdij heeft zoals bedoeld in het eerste lid.”;

3° in het vierde lid worden de woorden, het in het eerste lid bedoelde kind of de persoon met een beperking of over wie men de voogdij heeft zoals bedoeld in het eerste lid of de persoon met een beperking of over wie men de voogdij heeft zoals bedoeld in het eerste lid” ingevoegd tussen de woorden “wanneer de werknemer” en de woorden “aanwezig dient te zijn”.

Art. 3 (nieuw)

In artikel 4 van dezelfde wet de woorden “31 december 2021” vervangen door de woorden “30 juni 2022” en de woorden “30 juni 2022” vervangen door de woorden “31 december 2022”.

HOOFDSTUK 3

Specifieke maatregelen voor de sector van de dienstencheques

Art. 4 (nouveau)

§ 1. Onverminderd de verplichtingen inzake preventie, veiligheid en bescherming op het werk, voorzien de werkgevers die werknemers tewerkstellen met een arbeidsovereenkomst dienstencheques zoals bedoeld in hoofdstuk II van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, hun werknemers minstens van volgende materialen:

1° hetzij, per week, wegwerp mondkmaskers waarvan het aantal minstens gelijk is aan het aantal werkplaatsen waar de werknemer gedurende één dag tewerkgesteld wordt, verhoogd met het aantal extra wegwerp mondkmaskers per prestatie van meer dan 4 uur op dezelfde werkplaats; hetzij een set herbruikbare mondkmaskers, waarvan het aantal minstens gelijk is aan het aantal werkplaatsen waar de werknemer per week werkzaam is, verhoogd met het aantal extra herbruikbare mondkmaskers per prestatie van meer dan 4 uur op dezelfde werkplaats. Herbruikbare mondkmaskers worden ten minste om de 15 weken vernieuwd of, op verzoek van de werknemer, in geval van slijtage of verslechtering;

2° du gel désinfectant ou un produit similaire destiné à désinfecter les mains avant, pendant et après les différentes prestations.

§ 2. Lorsque le travailleur constate qu'il ne peut pas commencer ou continuer à travailler dans des conditions sûres parce que les mesures de prévention visées à l'article 2, § 2, de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 ne sont pas respectées, il prévient immédiatement son employeur et a le droit de suspendre ses prestations de travail tant que la situation persiste. S'il ne peut être remédié à cette situation à court délai, le travailleur a le droit, avec l'accord de son employeur de quitter le lieu de travail. Le travailleur a, en tout cas, le droit de quitter le lieu de travail si la situation perdure plus longtemps que la moitié de la durée prévue de sa prestation de travail.

Art.5 (nouveau)

Dans l'article 238, alinéa 1^{er}, du Code pénal social, la première phrase est complétée par les mots suivants; "ou à l'article 2/1 de la loi du ... portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19.

Art. 6 (nouveau)

Le présent chapitre entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au *Moniteur belge* et cesse d'être en vigueur le 31 janvier 2022.

Le Roi peut reporter la date d'expiration de ce délai par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur du chapitre 2

Art. 7 (ancien art. 3)

Le chapitre 2 de la présente loi entre en vigueur le jour de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

2° desinfecterende gel of een gelijkaardig product om de handen te kunnen ontsmetten voor, tijdens en na de verschillende prestaties.

§ 2. Wanneer de werknemer vaststelt dat hij het werk niet in veilige omstandigheden kan aanvangen of verderzetten omdat de preventiemaatregelen bedoeld in artikel 2, § 2, van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken niet worden toegepast, verwittigt hij zijn werkgever hiervan onmiddellijk en heeft hij het recht om zijn prestaties op te schorten zolang de situatie aanhoudt. Indien de situatie op korte termijn niet opgelost kan worden, heeft de werknemer, met het akkoord van zijn werkgever, het recht om de arbeidsplaats te verlaten. De werknemer heeft in elk geval het recht om de werkplaats te verlaten indien de situatie langer dan de helft van de voorziene prestatietijd duurt.

Art. 5 (nieuw)

In artikel 238, eerste lid, van het Sociaal Strafwetboek wordt de eerste zin aangevuld met de volgende woorden: "of artikel 2/1 van de wet van ... houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie.

Art. 6 (nieuw)

Dit hoofdstuk treedt in werking de dag waarop deze wet in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt en houdt op uitwerking te hebben op 31 januari 2022.

De Koning kan de datum van uitwerkingtrekking uitstellen via een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtrekking van hoofdstuk 2

Art. 7 (vroeger art. 3)

Het hoofdstuk 2 van deze wet treedt in werking de dag waarop deze wet in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

CHAPITRE 5

Régime du chômage temporaire pour force majeure corona pour les travailleurs dans les cas où il est impossible pour leur enfant de fréquenter la crèche, l'école ou un centre d'accueil pour personnes handicapées

Art. 8 (nouveau)

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, sans maintien de sa rémunération:

1° lorsqu'un enfant mineur cohabitant avec lui ne peut pas fréquenter sa crèche ou ne peut pas aller à l'école parce que la crèche, la classe ou l'école à laquelle il appartient est fermée en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus COVID-19, ou parce que l'enfant mineur est obligé à suivre des cours à distance ou parce que l'enfant doit être mis en quarantaine ou en isolement pour une autre raison afin de limiter la propagation du coronavirus COVID-19;

2° lorsqu'il a un enfant handicapé à charge, quel que soit l'âge de cet enfant, et que cet enfant ne peut pas se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées, ou ne peut plus bénéficier du service ou traitement intramural ou extramural organisé ou agréé par les Communautés, en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

Le travailleur maintient ce droit durant toute la période couverte par l'attestation ou la recommandation visées à l'alinéa 4.

Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux.

Le travailleur qui fait usage de ce droit doit en informer immédiatement son employeur. Le travailleur doit sans délai fournir à l'employeur un certificat médical

confirmant la quarantaine ou l'isolement de l'enfant, une recommandation de mise en quarantaine ou en isolement de l'enfant délivrée par une instance compétente ou une attestation de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées confirmant la fermeture de l'établissement concerné ou de la classe en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Cette attestation mentionne la période durant laquelle la fermeture s'applique.

HOOFDSTUK 5

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

Art. 8 (nieuw)

De werknemer heeft het recht om, zonder loonbehoud, van het werk afwezig te zijn:

1° wanneer een minderjarig kind dat met hem samenwoont hetzij niet naar zijn kinderdagverblijf kan gaan, hetzij niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, of omdat het minderjarig kind verplicht afstandsonderwijs moet volgen of omdat het kind omwille van een andere reden in quarantaine of in isolatie moet om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken;

2° wanneer hij een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, of de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen niet langer kan genieten, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

De werknemer heeft dit recht gedurende de gehele periode waarop het attest of de aanbeveling voorzien in het vierde lid betrekking heeft.

Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éénzelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend.

De werknemer die gebruik maakt van dit recht dient zijn werkgever daarvan onmiddellijk op de hoogte te brengen. De werknemer dient onverwijld aan de werkgever een medisch certificaat tot bevestiging van quarantaine of isolatie van het kind, een aanbeveling

tot quarantaine of isolatie afgegeven door de bevoegde instantie of een attest van het kinderdagverblijf, van de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen te overhandigen, dat de sluiting bevestigt van de betrokken instelling of de klas als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken. In dit attest staat de periode vermeld waarin de sluiting van toepassing is.

Le travailleur a droit au chômage temporaire pour des raisons de force majeure résultant de l'épidémie de COVID-19 avec l'indemnité par jour à charge de l'ONEM 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.

Art. 9 (nouveau)

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} octobre 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2022.

Le Roi peut reporter la date de fin de vigueur.

De werknemer heeft, voor de periode waarin hij gebruik maakt van het recht dat hem door dit artikel wordt toegekend, ten laste van de RVA recht op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie en de eraan gekoppelde dagelijkse toeslag ten laste van de RVA, voor zover hij aan alle toelaatbaarheids- en vergoedbaarheidsvoorwaarden voldoet die daartoe in de werkloosheidsreglementering worden gesteld.

Art. 9 (nieuw)

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2021 en treedt buiten werking op 31 maart 2022.

De Koning kan de datum van buitenwerkingtreding uitstellen.