

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 juin 2022

PROPOSITION DE LOI

**portant dispositions diverses
en matière de chômage temporaire**

(déposée par Mme Sophie Thémont,
M. Christophe Bombled, Mmes Cécile Cornet,
Nathalie Muylle, Tania De Jonge et
Anja Vanrobaeys et M. Kristof Calvo)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 juni 2022

WETSVOORSTEL

**houdende diverse bepalingen
inzake tijdelijke werkloosheid**

(ingediend door mevrouw Sophie Thémont,
de heer Christophe Bombled, de dames
Cécile Cornet, Nathalie Muylle, Tania De Jonge
en Anja Vanrobaeys en de heer Kristof Calvo)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi prévoit la prolongation temporaire d'un certain nombre de mesures corona existantes et l'introduction d'un certain nombre de mesures transitoires temporaires relatives au chômage économique.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel voorziet in de tijdelijke verlenging van een aantal bestaande coronamaatregelen alsook in de invoering van een aantal tijdelijke overgangsmatregelen m.b.t. economische werkloosheid.

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
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

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

DÉVELOPPEMENTS

Cette proposition de loi prévoit l'obligation de payer un salaire pour l'employeur qui a indûment placé son travailleur dans un système de chômage temporaire et prévoit la possibilité pour l'Office national de l'Emploi de récupérer les allocations indûment versées auprès de l'employeur. En outre, la proposition de loi vise à prendre un certain nombre de mesures différentes pour assurer une transition sans heurts du système corona de chômage temporaire pour cause de force majeure vers les systèmes classiques de chômage économique à partir du 1^{er} juillet 2022. Enfin, le régime de chômage temporaire pour force majeure est étendu aux travailleurs en cas d'impossibilité pour leur enfant de fréquenter la crèche, l'école ou le centre d'accueil pour handicapés.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Article 2

L'article 2 prévoit une sanction si l'employeur se fonde à tort sur l'une des formes suivantes de chômage temporaire: force majeure, accident technique, intempéries ou manque de travail pour des raisons économiques.

L'employeur qui invoque à tort l'une de ces formes de chômage temporaire doit payer au travailleur son salaire normal pour les jours pendant lesquels il n'est pas question de la forme de chômage temporaire invoquée. Cette obligation de payer le salaire protège également les intérêts du travailleur, qui n'est pas responsable de l'erreur de l'employeur.

L'alinéa 2 de cet article prévoit la possibilité pour l'employeur de retenir du salaire net dû au travailleur, le montant net des allocations qu'il doit payer à l'Office national de l'Emploi conformément à l'article 3.

Article 3

L'article 3 autorise l'Office national de l'Emploi à réclamer auprès de l'employeur les sommes brutes versées indûment au travailleur dans la situation où

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel voorziet een loonplicht voor de werkgever die zijn werknemer ten onrechte in een stelsel van tijdelijke werkloosheid heeft geplaatst en voorziet een mogelijkheid voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om de onterecht betaalde uitkeringen terug te vorderen van de werkgever. Daarnaast beoogt het wetsvoorstel een aantal diverse maatregelen te nemen om een vlotte overgang te verzekeren van het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona naar de klassieke stelsels van economische werkloosheid vanaf 1 juli 2022. Tot slot wordt de regeling van tijdelijke werkloosheid overmacht verlengd 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.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Deze bepaling behoeft geen commentaar.

Artikel 2

Artikel 2 voorziet een sanctie indien de werkgever zich ten onrechte steunt op één van de volgende vormen van tijdelijke werkloosheid: overmacht, technische stoornis, slecht weer of gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

De werkgever die één van deze vormen van tijdelijke werkloosheid ten onrechte inroept, moet de werknemer zijn normaal loon betalen voor de dagen tijdens welke er geen sprake is van de ingeroepen vorm van tijdelijke werkloosheid. Deze loonplicht beschermt ook de belangen van de werknemer, die niet verantwoordelijk is voor de fout van de werkgever.

Het tweede lid van dit artikel voorziet de mogelijkheid voor de werkgever om het nettobedrag van de uitkeringen die hij moet betalen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig artikel 3 in te houden op het nettoloon van de werknemer.

Artikel 3

Artikel 3 machtigt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de aan de werknemer bruto onrechtmatig betaalde sommen te vorderen bij zijn werkgever in de

l'employeur a placé son travailleur en chômage temporaire alors qu'il n'y avait pas de chômage temporaire au sens des articles 26, 49, 50, 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Un travailleur peut être confronté à des récupérations d'allocations si son employeur l'a injustement placé en chômage temporaire. Cet article offre la possibilité à l'Office national de l'Emploi de réclamer ces montants bruts indûment payés à l'employeur plutôt qu'au travailleur.

Article 4

L'article 4 prévoit le caractère temporaire de ce chapitre. Les articles 2 et 3 prennent effet le 1^{er} juillet 2022 et cessent de produire leurs effets le 31 décembre 2022. Le Roi peut modifier la date de fin de vigueur par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Article 5

L'article 5 prévoit une dérogation temporaire à l'obligation de reprendre le travail une semaine après un manque de travail résultant de causes économiques si la suspension de l'exécution du contrat a atteint quatre semaines.

Cet article permet une suspension temporaire de l'exécution du contrat pendant huit semaines ou douze semaines, à condition que le travail soit repris pendant respectivement deux ou trois semaines avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

L'article 5 permet ainsi de faire face à certains cas de pénurie de longue durée.

Article 6

L'article 6 réduit temporairement pour les ouvriers la période minimale de préavis de sept jours à trois jours. Le délai de trois jours s'applique à la notification par affichage ainsi qu'à la notification individuelle.

Ce délai de notification réduit tient compte, par exemple, du caractère abrupt des retards ou de l'absence de livraison.

situation dat deze laatste hem in tijdelijke werkloosheid had geplaatst terwijl er geen sprake was van tijdelijke werkloosheid in de zin van artikel 26, 49, 50, 51 of 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Een werknemer kan worden geconfronteerd met terugvorderingen van uitkeringen wanneer diens werkgever hem onterecht in tijdelijke werkloosheid heeft geplaatst. Dit artikel biedt de mogelijkheid voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om deze onrechtmatig betaalde bruto sommen te vorderen bij de werkgever in plaats van bij de werknemer.

Artikel 4

Artikel 4 voorziet het tijdelijk karakter van dit hoofdstuk. De artikelen 2 en 3 hebben uitwerking met ingang van 1 juli 2022 en treden buiten werking op 31 december 2022. De Koning kan, bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad, de datum van buitenwerkingtreding wijzigen.

Artikel 5

Artikel 5 voorziet een tijdelijke afwijking op de verplichting om het werk bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken een week te hervatten indien de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de duur van vier weken heeft bereikt.

Dit artikel laat tijdelijk toe om de uitvoering van de overeenkomst acht weken of twaalf weken te schorsen voor zover het werk twee respectievelijk drie weken wordt hervat alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Artikel 5 maakt het op deze manier mogelijk om bepaalde gevallen van langdurige tekorten op te vangen.

Artikel 6

Artikel 6 verkort tijdelijk de minimale kennisgevings termijn ten aanzien van werklieden van zeven dagen naar drie dagen. De termijn van drie dagen geldt zowel voor de kennisgeving door aanplakking als voor de individuele kennisgeving.

Deze verkorte kennisgevingstermijn houdt bijvoorbeeld rekening met het abrupte karakter van vertragingen of het gebrek aan leveren.

Cet article est sans préjudice de l'article 51, § 2bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: l'employeur est tenu, le jour même de la notification, d'informer le conseil d'entreprise ou, en l'absence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale, des raisons économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'introduction d'un régime de travail à temps partiel.

Article 7

Une entreprise qui souhaite demander le chômage temporaire pour ses employés pour des raisons économiques doit prouver qu'elle remplit l'un des critères pour être considérée comme une entreprise en difficulté.

Une diminution du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes d'au moins 10 % au cours de l'un des quatre trimestres précédant la demande par rapport au même trimestre de l'une des deux années précédentes est l'un des critères de la loi (article 77/1 § 4, 1° ou 3° de la loi du 3 juillet 1978).

Pour mesurer cette diminution du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes, on compare la diminution de l'un des quatre trimestres précédant la demande de chômage temporaire pour raisons économiques avec le même trimestre de l'une des deux années civiles précédant la demande. Pour les applications en 2022, cela signifie une comparaison avec les années 2020 ou 2021. Toutefois, les années 2020 et 2021 étaient marquées par une crise sanitaire, de sorte qu'elles ne constituent pas nécessairement une base objective de comparaison.

En tant que mesure transitoire, l'article 7 offre donc la possibilité de comparer temporairement à l'année de référence 2019.

Article 8

Une entreprise qui souhaite demander le chômage temporaire pour ses employés pour des raisons économiques doit prouver qu'elle remplit l'un des critères pour être considérée comme une entreprise en difficulté.

L'article 8 permet également de considérer de manière temporaire comme entreprise en difficulté, l'entreprise qui a fait un usage significatif (au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office National de Sécurité

Dit artikel doet geen afbreuk aan hetgeen bepaald is in artikel 51, § 2bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: de werkgever is verplicht dezelfde dag van de kennisgeving de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging, de economische redenen mee te delen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

Artikel 7

Een onderneming die voor haar bedienden tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen wil aanvragen, moet aantonen dat zij voldoet aan één van de criteria om als onderneming in moeilijkheden te worden beschouwd.

Een daling van omzet, productie of bestellingen van minstens 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag vergeleken met hetzelfde kwartaal in één van de twee voorafgaande jaren is één van deze criteria in de wet (artikel 77/1 § 4, 1° of 3° van de wet van 3 juli 1978).

Om deze daling van omzet, productie of bestellingen te kunnen meten, wordt de daling in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen vergeleken met hetzelfde kwartaal van één van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat. Voor aanvragen in 2022 betekent dit een vergelijking met de jaren 2020 of 2021. In de jaren 2020 en 2021 was er evenwel sprake van een sanitaire crisis, waardoor deze niet noodzakelijk een objectieve vergelijkingsbasis vormen.

Bij wijze van overgangsmaatregel biedt artikel 7 daarom de mogelijkheid om tijdelijk te vergelijken met het referentiejaar 2019.

Artikel 8

Een onderneming die voor haar bedienden tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen wil aanvragen, moet aantonen dat zij voldoet aan één van de criteria om als onderneming in moeilijkheden te worden beschouwd.

Artikel 8 laat tijdelijk toe om eveneens als onderneming in moeilijkheden te worden beschouwd, de onderneming die aanzienlijk gebruik (ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale

sociale) du chômage temporaire causé par la pandémie de COVID-19 ou la guerre en Ukraine pour ses travailleurs.

Article 9

L'article 9 réduit temporairement pour les employés le délai de notification minimum de sept jours à trois jours. Le délai de trois jours s'applique à la notification par affichage ainsi qu'à la notification individuelle.

Ce délai de notification réduit tient compte, par exemple, du caractère abrupt des retards ou de l'absence de livraison.

Cet article est sans préjudice de l'article 77/4, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: l'employeur est tenu, le jour même de la notification, d'informer le conseil d'entreprise ou, en l'absence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale, des raisons économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'introduction d'un régime de travail à temps partiel.

Article 10

Une entreprise qui souhaite demander le chômage temporaire pour ses employés pour des raisons économiques doit prouver qu'elle remplit l'un des critères pour être considérée comme une entreprise en difficulté.

Une diminution du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes d'au moins 10 % au cours de l'un des quatre trimestres précédant la demande par rapport au même trimestre de l'une des deux années précédentes est l'un de ces critères dans la loi (article 77/1, § 4, 1° ou 3° de la loi du 3 juillet 1978).

La notion de "diminution du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes" est difficile à appliquer dans le secteur à profit social. Pour ce faire, l'article 10 fournit temporairement la possibilité permettant de prévoir également d'autres conditions par arrêté ministériel pris après avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi ou du Conseil National du Travail. Cette possibilité est également prévue pour les entreprises créées après le 31 décembre 2019.

Zekerheid aangegeven dagen) heeft gemaakt van de tijdelijke werkloosheid overmacht als gevolg van de COVID-19-pandemie of de oorlog in Oekraïne voor zijn werklieden.

Artikel 9

Artikel 9 verkort tijdelijk de minimale kennisgevings-termijn ten aanzien van bedienden van zeven dagen naar drie dagen. De termijn van drie dagen geldt zowel voor de kennisgeving door aanplakking als voor de individuele kennisgeving.

Deze verkorte kennisgevingstermijn houdt bijvoorbeeld rekening met het abrupte karakter van vertragingen of het gebrek aan leveren.

Dit artikel doet geen afbreuk aan hetgeen bepaald is in artikel 77/4, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: de werkgever is verplicht dezelfde dag van de kennisgeving de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging, de economische redenen mee te delen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

Artikel 10

Een onderneming die voor haar bedienden tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen wil aanvragen, moet aantonen dat zij voldoet aan één van de criteria om als onderneming in moeilijkheden te worden beschouwd.

Een daling van omzet, productie of bestellingen van minstens 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag vergeleken met hetzelfde kwartaal in één van de twee voorafgaande jaren is één van deze criteria in de wet (artikel 77/1, § 4, 1° of 3° van de wet van 3 juli 1978).

De notie van "een daling van omzet, productie of bestellingen" is moeilijk toepasbaar in de socialprofitsector. Om hieraan tegemoet te komen, voorziet artikel 10 tijdelijk de mogelijkheid om ook andere voorwaarden te voorzien bij Ministerieel Besluit genomen na advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of van de Nationale Arbeidsraad. Deze mogelijkheid wordt ook voorzien voor ondernemingen die zijn opgericht na 31 december 2019.

Article 11

L'article 11 prévoit le caractère temporaire de ce chapitre: les articles 5 à 10 s'appliquent à partir du 1^{er} juin 2022 et cessent de s'appliquer le 31 décembre 2022.

Article 12

L'article 12 reprend l'actuel article 8 de la loi du 23 décembre 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, qui cessera d'être applicable le 30 juin 2022.

Cet article prévoit le droit pour le travailleur de s'absenter du travail, sans maintien de sa rémunération, dans les cas où il est impossible pour son enfant de fréquenter la crèche, l'école ou le centre de soins pour personnes handicapées en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus.

Article 13

L'article 13 prévoit le caractère temporaire de ce chapitre: l'article 12 s'applique à partir du 1^{er} juillet 2022 et cesse de s'appliquer le 31 décembre 2022.

Sophie THÉMONT (PS)
 Christophe BOMBLED (MR)
 Cécile CORNET (Ecolo-Groen)
 Nathalie MUYLLE (CD&V)
 Tania DE JONGE (Open Vld)
 Anja VANROBAEYS (Vooruit)
 Kristof CALVO (Ecolo-Groen)

Artikel 11

Artikel 11 voorziet het tijdelijk karakter van dit hoofdstuk: de artikelen 5 t.e.m. 10 hebben uitwerking met ingang van 1 juni 2022 en treden buiten werking op 31 december 2022.

Artikel 12

Artikel 12 herneemt huidig artikel 8 van de Wet van 23 december 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie dat buiten werking treedt op 30 juni 2022.

Dit artikel voorziet het recht voor de werknemer om, zonder loonbehoud, van het werk afwezig te zijn in de gevallen waarin het onmogelijk is voor zijn kind om naar het kinderdagverblijf, de school, of het centrum voor opvang voor personen met een handicap te gaan als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken.

Artikel 13

Artikel 13 voorziet het tijdelijk karakter van dit hoofdstuk: artikel 12 heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Allocations versées indûment en cas de chômage temporaire****Art. 2**

Lorsque l'employeur se fonde sur les articles 26, 49, 50, 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour ne pas fournir de travail à son travailleur alors que, selon le cas, il n'y a pas de force majeure, d'accident technique, d'intempéries ou de manque de travail pour raisons économiques, il est tenu de payer à son travailleur son salaire normal pour les jours pendant lesquels il n'y a pas de suspension de l'exécution du contrat de travail en raison de l'un des articles précités.

L'employeur peut retenir du salaire net dû au travailleur, le montant net des allocations qu'il doit payer à l'Office national de l'Emploi conformément à l'article 3.

Art. 3

L'Office national de l'Emploi peut récupérer auprès de l'employeur les sommes brutes qu'il a versées indûment à son travailleur dans le cas où son employeur l'a placé dans une situation de chômage temporaire alors qu'il n'existe pas de chômage temporaire au sens des articles 26, 49, 50, 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 4

Ce chapitre produit ses effets à partir du 1^{er} juillet 2022 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022. Le Roi peut modifier la date de fin de vigueur par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Inleidende bepaling****Artikel 1**

Art. 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2**Onrechtmatig betaalde uitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid****Art. 2**

Indien de werkgever zich steunt op artikel 26, 49, 50, 51 of 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten om zijn werknemer geen arbeid te verschaffen terwijl er, al naar gelang het geval, geen sprake is van overmacht, technische stoornis, slecht weer of gebrek aan werk wegens economische oorzaken, is hij ertoe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens welke er geen sprake is van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op grond van een van voormelde artikelen.

De werkgever kan het nettobedrag van de uitkeringen die hij moet betalen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig artikel 3 inhouden op het aan de werknemer verschuldigd nettoloon.

Art. 3

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kan de aan de werknemer onrechtmatig betaalde bruto sommen terugvorderen bij zijn werkgever in de situatie dat deze laatste hem in tijdelijke werkloosheid had geplaatst terwijl er geen sprake was van tijdelijke werkloosheid in de zin van artikel 26, 49, 50, 51 of 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2022. De Koning kan, bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad, de datum van buitenwerkingtreding wijzigen.

CHAPITRE 3

**Modification temporaire des dispositions
en matière de chômage économique**

Art. 5

Par dérogation à l'article 51, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution peut être suspendue totalement pendant huit semaines ou au maximum pendant douze semaines.

Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée de huit semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant deux semaines complètes de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de douze semaines, l'employeur doit rétablir un régime de travail à temps plein pendant trois semaines complètes de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

Art. 6

Par dérogation à l'article 51, § 2, alinéas 2 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant la durée de validité du présent chapitre, le délai minimal de sept jours pour la notification en cas d'application d'un régime de chômage pour raisons économiques pour les ouvriers est réduit à trois jours.

Art. 7

Par dérogation à l'article 77/1, § 4, 1^o et 3^o de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur peut, pendant la durée de validité du présent chapitre, comparer la diminution substantielle de 10 % au moins du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes au cours d'un des quatre trimestres précédant la demande d'introduction du régime de chômage économique avec le même trimestre de 2019.

HOOFDSTUK 3

**Tijdelijke aanpassing van de regeling
inzake economische werkloosheid**

Art. 5

In afwijking van artikel 51, § 2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering acht weken of ten hoogste twaalf weken geheel worden geschorst.

Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de duur van acht weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende twee volledige arbeidsweken de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van twaalf weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende drie volledige arbeidsweken de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Art. 6

In afwijking van artikel 51, § 2, tweede en vierde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, tijdens de geldingsduur van dit hoofdstuk, de minimale voorafgaandelijke kennisgevingstermijn van zeven dagen in geval van toepassing van een regeling van economische werkloosheid voor werklieden teruggebracht tot drie dagen.

Art. 7

In afwijking van artikel 77/1, § 4, 1^o en 3^o van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft de werkgever, tijdens de geldingsduur van dit hoofdstuk, de mogelijkheid om de substantiële daling van minimum 10 % van de omzet, de productie of de bestellingen in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling van economische werkloosheid te vergelijken met hetzelfde kwartaal van 2019.

Art. 8

Par dérogation à l'article 77/1, § 4, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les jours de chômage temporaire pour force majeure en raison de la pandémie COVID-19 ou de la guerre en Ukraine sont également pris en compte dans le calcul du pourcentage minimum de 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale.

Art. 9

Par dérogation à l'article 77/4, § 1, alinéas 2 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant la durée de validité du présent chapitre, le délai minimal de sept jours pour la notification en cas d'application d'un régime de chômage pour raisons économiques pour les employés est réduit à trois jours.

Art. 10

Pour les entreprises appartenant au secteur à profit social et pour les entreprises créées après le 31 décembre 2019, il peut être dérogé, pendant la durée de validité du présent chapitre, aux critères de la notion d'entreprise en difficulté visée à l'article 77/1, § 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, par arrêté ministériel, pris après avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi ou du Conseil national du travail.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, on entend par secteur à profit social les entreprises relevant de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

Art. 11

Le présent chapitre produit ses effets à partir du 1^{er} juin 2022 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Art. 8

In afwijking van artikel 77/1, § 4, 2° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten komen de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van de COVID-19-pandemie of de oorlog in Oekraïne eveneens in aanmerking voor de berekening van het minimumpercentage van 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen.

Art. 9

In afwijking van artikel 77/4, § 1, tweede en vierde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt, tijdens de geldingsduur van dit hoofdstuk, de minimale voorafgaandelijke kennisgevingstermijn van zeven dagen in geval van toepassing van een regeling van economische werkloosheid voor bedienden teruggebracht tot drie dagen.

Art. 10

Voor de ondernemingen die behoren tot de socialprofitsector en voor de ondernemingen die zijn opgericht na 31 december 2019 kan, tijdens de geldingsduur van dit hoofdstuk, bij Ministerieel Besluit, genomen na advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of van de Nationale Arbeidsraad, worden afgeweken van de criteria voor het begrip onderneming in moeilijkheden bedoeld artikel 77/1, § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder socialprofitsector verstaan, de ondernemingen die onder het toepassingsgebied vallen van artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector.

Art. 11

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juni 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

CHAPITRE 4

Chômage temporaire pour force majeure 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. 12

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 4

Tijdelijke werkloosheid overmacht 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. 12

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 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. 13

Le présent chapitre produit ses effets à partir du 1^{er} juillet 2022 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

28 juin 2022

Sophie THÉMONT (PS)
 Christophe BOMBLED (MR)
 Cécile CORNET (Ecolo-Groen)
 Nathalie MUYLLE (CD&V)
 Tania DE JONGE (Open Vld)
 Anja VANROBAEYS (Vooruit)
 Kristof CALVO (Ecolo-Groen)

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, voor zover hij aan alle toelaatbaarheids- en vergoedbaarheidsvoorwaarden voldoet die daartoe in de werkloosheidsreglementering worden gesteld.

Art. 13

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

28 juni 2022