

Koninkrijk België

FOD JUSTITIE

FOD BINNENLANDSE ZAKEN

FOD SOCIALE ZEKERHEID

**FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

**Voorontwerp van bijzondere-machtenbesluit
nr. ... 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. (1)**

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.

Gelet op 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),
de artikelen 2 en 5, §§ 1 en 2;

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende
de collectieve arbeidsovereenkomsten en de
paritaire comités;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten, de artikelen 30, § 2,
eerste lid, 30ter, §1/1, eerste lid en 30sexies, § 2,
eerste lid;

Gelet op de wet van 29 juni 1981 houdende de
algemene beginselen van de sociale zekerheid;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende
het welzijn van de werknemers bij de uitvoering
van hun werk, artikel 4, §1, genummerd bij de
wet van 7 april 1999 en gewijzigd bij de wet van
28 februari 2014;

Gelet op het Sociaal Strafwetboek;

ROYAUME DE BELGIQUE

SPF JUSTICE

SPF INTERIEUR

SPF SECURITE SOCIALE

**SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALE**

**Avant-projet d'arrêté de pouvoirs spéciaux n°
... 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. (1)**

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à
prendre des mesures de lutte contre la
propagation du coronavirus COVID-19 (II), les
articles 2 et 5, §§1^{er} et 2;

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions
collectives de travail et les commissions
paritaires ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de
travail, les articles 30, § 2, alinéa 1er, 30ter, §1/1,
alinéa 1er et 30sexies, §2, alinéa 1er ;

Vu la loi du 29 juin 1981 établissant les principes
généraux de la sécurité sociale des travailleurs
salariés ;

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des
travailleurs lors de l'exécution de leur travail,
l'article 4, §1^{er}, numéroté par la loi du 7 avril
1999 et modifié par la loi du 28 février 2014;

Vu le Code pénal social;

Gelet op titel 4 betreffende de maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers van boek I van de codex over het welzijn op het werk, gewijzigd bij de wet van 5 mei 2019 en het koninklijk besluit van 14 mei 2019;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 26 mei 2020 ;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 29 mei 2020 ;

Gelet op het artikel 8 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevingsimpactanalyse;

Gelet op het advies nr. 67.527/1 van de Raad van State, gegeven op 20 juni 2020, met toepassing van artikel 4, derde lid, 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 (I);

Op de voordracht van de Minister van Justitie, de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, de Minister van Sociale Zaken, de Minister van Werk en de Minister belast met de Bestrijding van sociale fraude, en op het Advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Hoofdstuk 1 - Wijziging van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Artikel 1. Artikel 2, §1, tweede lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt aangevuld als volgt:

Vu le titre 4 concernant les mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs du livre Ier du code du bien-être au travail, modifié par la loi du 5 mai 2019 et par l'arrêté royal du 14 mai 2019;

Vu l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 26 mai 2020 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 29 mai 2020 ;

Vu l'article 8 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est dispensé d'analyse d'impact de la réglementation;

Vu l'avis n° 67.527/1 du Conseil d'État donné le 9 juin 2020, en application de l'article 4, alinéa 3, de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I) ;

Sur la proposition du Ministre de la Justice, du Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, de la Ministre des Affaires sociales, de la Ministre de l'Emploi et du Ministre chargé de la lutte contre la fraude sociale, et de l'avis de nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Chapitre 1^{er}- Modification de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Article 1^{er}. L'article 2, §1, deuxième alinéa, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires est complété comme suit :

« 6. de handtekening: de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart, in de zin van artikel 3, §12, van de Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG. »

Art. 2. Artikel 18 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« §1. De overeenkomst, de toetreding van een organisatie of een werkgever tot de overeenkomst en de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of van een overeenkomst voor bepaalde tijd met verlengingsbeding, worden neergelegd bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De neerlegging van een overeenkomst, toetreding of opzegging, op papier opgemaakt en ondertekend met de handgeschreven handtekening, moet gebeuren bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, via post of aanbidding ter Griffie.

De neerlegging van een overeenkomst, toetreding of opzegging die werd ondertekend met de elektronische handtekening, zoals bepaald in artikel 2, § 1, tweede lid, punt 6, moet gebeuren op elektronische wijze op de door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op haar website gepreciseerde manier.

§2. De neerlegging wordt geweigerd, wanneer de overeenkomst niet voldoet aan het bepaalde in de artikelen 13, 14 en 16.

§3. De Koning regelt alle nadere modaliteiten van de neerlegging. »

Art. 3. Artikel 47 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« 6. la signature : la signature électronique qui est générée par la carte d'identité électronique au sens de l'article 3, §12, du Règlement (UE) numéro 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE. »

Art. 2. L'article 18 de la même loi est remplacé comme suit :

« §1^{er}. La convention, l'adhésion à la convention d'une organisation ou d'un employeur et la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, sont déposées auprès du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le dépôt d'une convention, adhésion ou dénonciation, établie sur papier et signée par la signature manuscrite, doit s'effectuer auprès du Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail, par la poste ou par remise au Greffe.

Le dépôt d'une convention, adhésion ou dénonciation, signée par la signature électronique, comme prévu à l'article 2, § 1^{er}, deuxième alinéa, point 6, doit s'effectuer par voie électronique par le moyen précisé par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site internet.

§2. Le dépôt est refusé lorsque la convention ne satisfait pas aux dispositions des articles 13, 14 et 16.

§3. Le Roi règle toutes les modalités plus détaillées de dépôt. »

Art. 3. L'article 47 de la même loi est remplacé comme suit :

« §1. De paritaire comités en subcomités beraadslagen en beslissen alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Mits akkoord van alle organisaties bij de aanvang van de vergadering en op basis van een beslissing van de voorzitter kunnen de leden van de paritaire comités en subcomités ook geldig beraadslagen en beslissen, wanneer minstens één gewoon of plaatsvervangend lid van elke organisatie die de werkgevers vertegenwoordigt en één gewoon of plaatsvervangend lid van elke organisatie die de werknemers vertegenwoordigt, aanwezig is, ongeacht het aantal aanwezige gewone of plaatsvervangende leden.

§2. Alleen de bij artikel 39, 2, bedoelde leden hebben een beslissende stem.

De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere wet het anders bepaald. »

Art. 4. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020, met uitzondering van artikel 3, dat in werking treedt op de dag waarop dit besluit in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

HOOFDSTUK 2. - sociale en fiscale Maribel

Art. 5. Voor de toepassing van dit besluit wordt met Fonds sociale Maribel bedoeld, de fondsen opgericht met toepassing van artikel 35, §5, C, 1^o en 2^o, a) van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid.

Art. 6. Het bedrag op de rekening van elk Fonds sociale Maribel zoals berekend volgens artikel 35, 5, E, a), eerste lid en §6, C., van de voornoemde wet van 29 juni 1981, op 31 december 2020, verminderd met het bedrag op de

« §1^{er}. Les commissions et les sous-commissions paritaires ne délibèrent valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Moyennant l'accord de toutes les organisations, au début de la réunion et sur la base d'une décision du président, les membres des commissions et sous-commissions paritaires peuvent également délibérer et décider valablement, lorsque sont présents au moins un membre effectif ou suppléant de chaque organisation représentant les employeurs et un membre effectif ou suppléant de chaque organisation représentant les travailleurs, quel que soit le nombre des membres effectifs ou suppléants présents.

§2. Seuls les membres visés à l'article 39, 2, ont voix délibérative.

Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement. »

Art. 4. Le présent chapitre produit ses effets le 1er mars 2020, à l'exception de l'article 3 qui entre en vigueur le jour où le présent arrêté est publié au Moniteur belge.

CHAPITRE 2. - Maribel social et fiscal

Art. 5. Pour l'application du présent chapitre, on entend par Fonds Maribel social, les fonds créés en application de l'article 35, §5, C, 1^o et 2^o, a) de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 6. Le montant sur le compte de chaque Fonds Maribel social, tel que calculé selon article 35, 5, E, a), alinéa 1^{er} et §6, C., de la loi précitée du 29 juin 1981, au 31 décembre 2020, diminué du montant sur le compte le 31 décembre 2019, constitue le capital de réserve corona.

rekening op 31 december 2019, vormt het corona-reservekapitaal.

Op dit corona-reservekapitaal zijn volgende afwijkende bepalingen op artikel 35, §5, E, a), van toepassing:

1° het mag in mindering worden gebracht op het bedrag op de rekening van elk Fonds sociale Maribel op 31 december 2021 en volgende jaren tot en met 31 december 2025;

2° het wordt niet in mindering gebracht op de opbrengst van de forfaitaire vermindering dat voor het jaar 2022 aan de Fondsen sociale Maribel ter beschikking worden gesteld.

Art. 7. Indien wordt vastgesteld dat bij een Fonds sociale Maribel de dotatie van 2022 lager ligt dan de dotatie van 2021, wordt het corona-reservekapitaal verminderd met een bedrag nodig om dit verschil op te heffen.

In het geval het corona-reservekapitaal niet volstaat om dit verschil op te heffen, dan wordt de dotatie 2022 verhoogd tot een bedrag gelijk aan het bedrag van de dotatie 2021 verminderd met het corona-reservekapitaal.

Artikel 6, §5 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector is niet van toepassing op de berekening van de dotatie 2022.

Art. 8. In afwijking van artikel 57 van voornoemd besluit van 18 juli 2002 zal de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid met betrekking tot de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing rekening houden met volgende regels:

In 2020 zal de Rijksdienst voor eenzelfde totaalbedrag aan stortingen verrichten als er in 2019 aan bedragen naar de Fondsen sociale Maribel werden getransfereerd.

In toepassing van artikel 57, §2 van voornoemd besluit gebeurt de verdeling van dit totaalbedrag tussen de Fondsen sociale Maribel hierbij op basis van de loonmassa van de werknemers tewerkgesteld in 2018 in de paritaire comités en

Au sujet du capital de réserve corona, les dispositions dérogatoires suivantes à l'article 35, §5, E, a) sont d'application :

1° il peut être déduit du montant du compte de chaque Fonds Maribel social le 31 décembre 2021 et les années suivantes jusqu'au 31 décembre 2025 inclus ;

2° il ne sera pas déduit du produit des diminutions forfaitaires qui seront mises à la disposition des Fonds Maribel social pour l'année 2022.

Art. 7. S'il est constaté, sur un Fonds Maribel, que la dotation pour 2022 est plus basse que la dotation de 2021, le capital de réserve corona sera diminué du montant nécessaire pour supprimer cette différence.

Au cas où le capital de réserve corona ne suffit pas à supprimer cette différence, la dotation de 2022 sera augmentée d'un montant égal à la dotation 2021 diminuée du capital de réserve corona.

L'article 6, §5 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand n'est pas d'application pour le calcul de la dotation 2022.

Art. 8. Par dérogation à l'article 57 de l'arrêté précité du 18 juillet 2002, l'Office national de sécurité social, tiendra compte des règles suivantes concernant la dispense de versement du précompte professionnel:

En 2020, l'Office national fera des versements pour un montant total équivalent aux montants qui ont été transférés en 2019 aux Fonds Maribel social.

En application de l'article 57, §2 de l'arrêté précité, la répartition de ce montant total entre les Fonds Maribel social est effectuée sur base de la masse salariale des travailleurs occupés en 2018 dans les commissions paritaires et sous-

paritaire subcomités die onder de bevoegdheid van deze fondsen vallen.

Indien de opbrengst van een Fonds Sociale Maribel door toepassing van de afwijkende regels in de vorige leden hoger ligt dan de opbrengst die het Fonds zou hebben ontvangen volgens toepassing van de normale regels, wordt het corona-reservekapitaal met het verschil verminderd.

In 2022 gebeurt de verdeling van de middelen over de Fondsen sociale Maribel op basis van de loonmassa van de werknemers tewerkgesteld in 2019 in de paritaire comités en paritaire subcomités die onder de bevoegdheid van deze fondsen vallen.

Art. 9. Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van publicatie in het Belgisch Staatsblad

Hoofdstuk 3.- Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht.

Art. 10. Wanneer de werkgever, in toepassing van artikel 26, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zich ten aanzien van zijn werknemer beroept op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van een situatie van tijdelijke overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie, mag hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemer tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht, niet uitbesteden aan derden, noch laten uitvoeren door studenten. De werkgever mag evenwel steeds het werk dat normaal door de werknemer wordt verricht, uitbesteden aan derden of laten uitvoeren door studenten, wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst als gevolg van het feit dat de werknemer in quarantaine wordt geplaatst.

In geval van niet naleving van het in het eerste lid bepaalde verbod, is de werkgever er toe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens dewelke hij aan

commissions paritaires qui ressortent de la compétence de ces fonds.

Si les revenus d'un Fonds Maribel social, par application des règles dérogatoires des alinéas précédents, sont plus élevés que les revenus que le Fonds aurait reçus par application des règles normales, le capital de réserve sera diminué de la différence.

En 2022, la répartition des moyens entre les Fonds Maribel social se fera sur base de la masse salariale des travailleurs occupés en 2019 dans les commissions paritaires et sous-commissions paritaires qui ressortent de la compétence de ces fonds.

Art. 9. le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication dans le Moniteur belge.

Chapitre 3.- Suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire.

Art. 10. Lorsque l'employeur, en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19, il ne peut pas sous-traiter à des tiers ni faire exécuter par des étudiants le travail qui aurait habituellement dû être effectué par le travailleur pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire. Toutefois, l'employeur peut toujours sous-traiter à des tiers le travail habituellement effectué par le travailleur ou le faire effectuer par des étudiants lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du fait que le travailleur est placé en quarantaine.

En cas de non-respect de l'interdiction prévue au premier alinéa, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers ou a

derden het werk heeft uitbesteed of studenten het werk heeft laten uitvoeren dat normaal wordt uitgevoerd door deze werknemer.

Indien de werknemer arbeidsgeschikt is, doch zijn werk niet kan verrichten als gevolg van het feit dat hij in quarantaine wordt geplaatst, wordt in toepassing van artikel 26, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst omwille van tijdelijke overmacht. In dat geval, dient de werknemer zijn werkgever daarvan onmiddellijk op de hoogte te brengen. Op verzoek van de werkgever, legt de werknemer een geneeskundig getuigschrift voor dat de quarantaine bevestigt. Dit getuigschrift wordt opgesteld volgens het model dat is opgenomen in de bijlage bij dit besluit.

Hoofdstuk 4.- Regeling van de tijdelijke werkloosheid wanneer de werkgever zich ten aanzien van zijn werknemer beroept op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van een situatie van tijdelijke overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie .

Art. 11. § 1. Wanneer de werkgever, in toepassing van artikel 26, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zich ten aanzien van zijn werknemer beroept op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van een situatie van tijdelijke overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie, kan hij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geheel schorsen of kan hij een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren.

De werkgever die gebruik maakt van de in het eerste lid geboden mogelijkheid dient dit op individuele wijze ter kennis te brengen van de werknemer. Deze kennisgeving dient te gebeuren ten laatste op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de schorsing wegens tijdelijke overmacht of van de invoering van de regeling van gedeeltelijke arbeid, en in ieder geval voordat de werknemer zich naar het werk begeeft.

fait exécuter par des étudiants le travail habituellement exécuté par ce travailleur

Si le travailleur est apte au travail mais qu'il est dans l'impossibilité d'effectuer son travail en raison d'une mise en quarantaine, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour des raisons de force majeure temporaire en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans ce cas, le travailleur doit immédiatement en informer son employeur. À la demande de l'employeur, le travailleur doit présenter un certificat médical confirmant la quarantaine. Ce certificat est établi conformément au modèle figurant à l'annexe au présent arrêté.

Chapitre 4.- Réglementation du chômage temporaire pour cause de force majeure au cas où l'employeur invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19.

Art. 11. § 1^{er}. Lorsque l'employeur, en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19, il peut suspendre totalement l'exécution du contrat de travail ou il peut instaurer un régime de travail à temps réduit.

L'employeur qui exerce la faculté prévue au premier alinéa doit en informer le travailleur de manière individuelle. Cette notification doit être faite au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur de la suspension pour cause de force majeure temporaire ou de l'instauration du régime de travail à temps réduit, et en tout cas avant que le travailleur se rende au travail.

Indien de schorsing wegens tijdelijke overmacht of de invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid betrekking heeft op meerdere werknemers tegelijk, kan de in het tweede lid bedoelde kennisgeving ook collectief gebeuren, op voorwaarde dat het voor elke individuele werknemer duidelijk is aan welke arbeidsregeling hij is onderworpen.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde kennisgeving vermeldt:

- de periode waarop de kennisgeving betrekking heeft;
- de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld en, in voorkomend geval, de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer geacht wordt arbeidsprestaties te leveren.

§ 3. Indien de werkgever na het verrichten van de kennisgeving toch een beroep wenst te doen op de werknemer voor het leveren van arbeidsprestaties, kan de tijdelijke werkloosheid worden ingetrokken of geschorst.

§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 en 2 van dit artikel na te leven.

§ 5. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen betreffende de formaliteiten van kennisgeving aan de werknemer, is gehouden aan de werknemer zijn normaal loon te betalen voor de periode die voorafgaat aan het vervullen van deze formaliteiten.

§ 6. De werkgever die gebruik maakt van de mogelijkheden voorzien door dit artikel, dient hiervan zijn ondernemingsraad te informeren, of bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging in zijn onderneming. Tevens dient hij de werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld te informeren over de formaliteiten die deze moet vervullen om een

Si la suspension pour cause de force majeure temporaire ou l'introduction d'un régime de travail à temps réduit concerne plusieurs travailleurs en même temps, la notification visée à l'alinéa 2 peut également être faite collectivement, à condition que chaque travailleur individuel sache clairement à quel régime de travail il est soumis.

§ 2. La notification visée au paragraphe 1^{er} précise :

- la période couverte par la notification ;
- les jours ou le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est temporairement au chômage et, le cas échéant, les jours ou le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est censé effectuer du travail.

§ 3. Si, après la notification, l'employeur souhaite néanmoins faire appel au travailleur pour fournir du travail, le chômage temporaire peut être supprimé ou suspendu.

§ 4. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1^{er} et 2 du présent article.

§ 5. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification au travailleur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour la période précédant l'accomplissement de ces formalités.

§ 6. L'employeur qui exerce les possibilités prévues par cet article doit en informer son conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale dans son entreprise. Il doit également informer le travailleur mis en chômage temporaire des formalités que celui-ci doit accomplir pour bénéficier des allocations de l'Office national de l'emploi.

uitkering te krijgen vanwege de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Hoofdstuk 5 - Uitvoering van het gezondheidstoezicht op de werknemers gedurende de periode dat de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus Covid-19 te beperken van toepassing zijn

Art. 12. Wanneer de periodieke gezondheidsbeoordeling van een werknemer, voorzien vanaf 1 maart 2020, niet heeft kunnen plaatsvinden omwille van de maatregelen in het kader van de strijd tegen het coronavirus Covid-19, dan wordt de geldigheidsduur van het formulier voor gezondheidsbeoordeling van de desbetreffende werknemer, verlengd tot en met 30 september 2020.

In dit geval moet de periodieke gezondheidsbeoordeling uitgevoerd worden uiterlijk op 30 september 2020.

Art. 13. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020.

Hoofdstuk 6- Sociaal Strafwetboek

Art. 14. Artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt aangevuld met een paragraaf 2, luidende:

“§2. Onverminderd de bevoegdheid van de politieambtenaren, zijn de sociaal inspecteurs van de volgende diensten of instellingen belast met het toezicht op de naleving in de ondernemingen van de verplichtingen opgelegd in het raam van de dringende maatregelen genomen door de Minister van Binnenlandse Zaken om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, bedoeld bij artikel 238 van dit Wetboek:

- de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

Chapitre 5 - Exécution de la surveillance de la santé des travailleurs pendant la période durant laquelle les mesures d'urgence en vue de limiter la propagation du coronavirus Covid-19 sont d'application

Art. 12. Lorsque l'évaluation de santé périodique d'un travailleur prévue à partir du 1^{er} mars 2020 n'a pas pu avoir lieu en raison des mesures liées à la lutte contre le coronavirus Covid-19, la durée de validité du formulaire d'évaluation de santé du travailleur concerné est prolongée jusqu'au 30 septembre 2020.

Dans ce cas, l'évaluation de santé périodique se déroule au plus tard le 30 septembre 2020.

Art. 13. Ce chapitre produit ses effets le 1^{er} mars 2020.

Chapitre 6- Code pénal social

Art. 14. L'article 17 du Code pénal social, dont le texte actuel constituera le paragraphe 1^{er}, est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit:

« §2. Sans préjudice de la compétence des fonctionnaires de police, sont chargés de surveiller dans les entreprises le respect des obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, visées à l'article 238 du présent Code, les inspecteurs sociaux des services ou institutions suivants :

- la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;

- de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
- FEDRIS;
- het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder “ondernemingen”: “alle arbeidsplaatsen” zoals gedefinieerd in artikel 16, 10°, van dit Wetboek.

Om het toezicht uit te oefenen bedoeld bij het eerste lid beschikken de sociaal inspecteurs over de in de artikelen 23 tot 42 en 43 tot 49 van dit Wetboek bedoelde bevoegdheden.”.

Art. 15. De verplichtingen voorzien in het raam van de dringende maatregelen genomen door de Minister van Binnenlandse Zaken om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken dienen in de ondernemingen te worden gerespecteerd als preventiemaatregelen om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te verzekeren.

Art. 16. In boek 2 van hetzelfde Wetboek wordt een hoofdstuk 12 ingevoegd, luidende: “De verplichtingen opgelegd in het raam van de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken”.

Art. 17. In hoofdstuk 12 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij artikel 16 van dit besluit, wordt een artikel 238 ingevoegd, luidende:

« **Art. 238.** De verplichtingen opgelegd in het raam van de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken

- la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;

- l'Office national de Sécurité sociale;
- l'Office national de l'Emploi;
- FEDRIS ;
- l'Institut national d'assurance maladie-invalidité;
- l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

Pour l'application du présent article, on entend par « entreprises » les « lieux de travail » tels que définis à l'article 16, 10°, du présent Code.

Pour exercer la surveillance visée à l'alinéa 1^{er}, les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 42 et 43 à 49 du présent Code.».

Art.15. Les obligations imposées dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 doivent être respectées dans les entreprises comme mesures de prévention pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Art. 16. Dans le livre 2 du même Code, il est inséré un chapitre 12 intitulé « Les obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 ».

Art. 17. Dans le chapitre 12 du même Code, inséré par l'article 16 du présent arrêté, il est inséré un article 238, rédigé comme suit :

« **Art. 238.** Les obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, of eenieder die in de ondernemingen de verplichtingen opgelegd bij artikel 15 van het bijzondere-machtenbesluit nr. ... 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 niet naleeft.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder “ondernemingen”: “alle arbeidsplaatsen” zoals gedefinieerd in artikel 16, 10°, van dit Wetboek.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken begaan door de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Art. 18. Het artikel 17, §2 ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek bij artikel 14 van dit besluit, artikel 15 van dit besluit, Hoofdstuk 12, ingevoegd in hetzelfde Wetboek bij artikel 16 van dit besluit en artikel 238 ingevoegd in hetzelfde Wetboek bij het artikel 17 van dit besluit, houden op van kracht te zijn op het ogenblik waarop de verplichtingen ten aanzien van de ondernemingen opgelegd in het raam van de dringende maatregelen genomen door de Minister van Binnenlandse Zaken om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, ophouden van toepassing te zijn.

Art. 19. Artikel 17, §2 ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek bij artikel 14 van dit besluit, artikel 15 van dit besluit, het hoofdstuk 12, ingevoegd in hetzelfde Wetboek bij artikel 16 van dit besluit en het artikel 238, ingevoegd in hetzelfde Wetboek bij het artikel 17 van dit besluit, treden in werking de dag waarop dit besluit in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Hoofdstuk 7- Slotbepalingen.

Art. 20. De minister bevoegd voor Justitie, de minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken, de minister bevoegd voor Sociale zaken, de minister

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou mandataire, ou quiconque qui, dans les entreprises, n'a pas respecté les obligations prévues à l'article 15 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° ... 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.

Pour l'application du présent article, on entend par « entreprises » les « lieux de travail » tels que définis à l'article 16, 10°, du présent Code.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, commises par l'employeur, son préposé ou mandataire, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Art. 18. L'article 17, §2, inséré dans le Code pénal social par l'article 14 du présent arrêté, l'article 15 du présent arrêté, le Chapitre 12, inséré dans le même Code par l'article 16 du présent arrêté et l'article 238, inséré dans le même Code par l'article 17 du présent arrêté, cessent d'être en vigueur au moment où les obligations à l'égard des entreprises, prévues dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, cessent de s'appliquer.

Art. 19. L'article 17, §2, inséré dans le Code pénal social par l'article 14 du présent arrêté, l'article 15 du présent arrêté, le Chapitre 12, inséré dans le même Code par l'article 16 du présent arrêté et l'article 238 du même Code, inséré par l'article 17 du présent arrêté, entrent en vigueur le jour de la publication du présent arrêté au Moniteur belge.

Chapitre 7 - Dispositions finales

Art. 20. Le ministre qui a la Justice dans ses attributions, le ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions, le ministre qui a les Affaires sociales

bevoegd voor Werk en de Minister belast met de Bestrijding van de sociale fraude zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

dans ses attributions, le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions et le ministre chargé de la Lutte contre la fraude sociale sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution du présent arrêté.

Gegeven te _____, op _____

Donné à _____, le _____

Van Koningswege :

Par le Roi :

De Minister van Justitie,

Le Ministre de la Justice,

KOEN GEENS

De Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken,

Le Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur,

PIETER DE CREM

De Minister van Sociale Zaken,

La Ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

De Minister van Werk,

La Ministre de l'Emploi,



Nathalie MUYLLE

De Minister belast met de Bestrijding van de
sociale fraude,

Le Ministre chargé de la lutte contre la fraude
sociale,

PHILIPPE DE BACKER

Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad:

Références au Moniteur belge :

Wet van 27 maart 2020, Belgisch Staatsblad van 30
maart 2020

Loi du 27 mars 2020, Moniteur belge du 30 mars
2020

Wet van 5 december 1968 , Belgisch Staatsblad van
15 januari 1969

Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15
janvier 1969

Wet van 3 juli 1978, Belgisch Staatsblad van 22
augustus 1978

Loi du 3 juillet 1978, Moniteur belge du 22 août
1978

Wet van 29 juni 1981, Belgisch Staatsblad van 2
juli 1981

Loi du 29 juin 1981, Moniteur belge du 2 juillet
1981

Wet van 4 augustus 1996, Belgisch Staatsblad van
18 september 1996

Loi du 4 août 1996, Moniteur belge du 18
septembre 1996

Sociaal strafwetboek van 6 juni 2010, Belgisch
Staatsblad van 1 juli 2010

Code Pénal social du 6 juin 2010, Moniteur belge
du 1^{er} juillet 2010

Codex over het welzijn op het werk van 28 april
2017, Belgisch Staatsblad van 2 juni 2017

Code du bien-être au travail du 28 avril 2017,
Moniteur belge du 2 juin 2017

Koninklijk besluit van 18 juli 2002, Belgisch
Staatsblad van 22 augustus 2002

Arrêté royal du 18 juillet 2002, Moniteur belge du
22 août 2002

KONINKRIJK België

FOD JUSTITIE

FOD BINNENLANDSE ZAKEN

FOD SOCIALE ZAKEN

**FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

**Voorontwerp van bijzondere-
machtenbesluit nr. ... 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.**

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerpbesluit dat wij de eer hebben voor
te leggen ter ondertekening aan Uwe Majesteit
beoogt:

- de mogelijkheid te openen om collectieve
arbeidsovereenkomsten, zowel deze die in een
paritair orgaan als deze die op
ondernemingsvlak worden gesloten, te kunnen
laten ondertekenen via een gekwalificeerde
elektronische handtekening zoals hieronder
uitgelegd. Deze mogelijkheid geldt ook voor
andere akten zoals de opzeggingen van en de
toetredingen tot een overeenkomst.

Gelet op het beoogde opzet van dit
ontwerpbesluit, met name het creëren van de
mogelijkheid om collectieve
arbeidsovereenkomsten op een elektronische
wijze af te sluiten, impliceert dit eveneens dat
de vergaderingen van paritaire organen ook
elektronisch zouden kunnen verlopen.

De mogelijkheid van het elektronisch
vergaderen van paritaire organen zal mogelijk
gemaakt worden via een (aparte) wijziging van
het gewoon koninklijk uitvoeringsbesluit van 6

ROYAUME DE BELGIQUE

SPF JUSTICE

SPF INTERIEUR

SPF AFFAIRES SOCIALES

**SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALE**

**Avant-projet d'arrêté de pouvoirs spéciaux
n° ... 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.**

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que nous avons l'honneur de
soumettre à la signature de Votre Majesté vise:

- à ouvrir la possibilité de signer via une
signature électronique qualifiée comme
expliqué ci-dessous les conventions collectives
de travail, aussi bien celles-ci conclues au sein
d'un organe paritaire que celles conclues au
niveau de l'entreprise. Cette possibilité vaut
aussi pour d'autres actes comme les
dénonciations et les adhésions à une
convention.

Eu égard au but poursuivi par le présent projet
d'arrêté, à savoir la possibilité de conclure des
conventions collectives de travail par voie
électronique, cela implique de rendre possible
le déroulement des réunions des organes
paritaires via la voie électronique également.

La possibilité d'autoriser des organes paritaires
de se réunir via la voie électronique fera l'objet
d'une modification (séparée) de l'arrêté royal
d'exécution, ordinaire, du 6 novembre 1969

november 1969 tot vaststelling van de algemene regels voor de werking van de paritaire comités en paritaire subcomités.

Deze aanpassingen zijn bedoeld om te voorzien in het gebod van sociale afstand dat de autoriteiten hebben opgelegd sinds de verspreiding van de infecties die verband houden met COVID - 19.

Deze maatregelen maken het voorwerp uit van hoofdstuk 1.

- ervoor te zorgen dat de tewerkstelling binnen de non-profitsectoren die gefinancierd wordt via de sociale en fiscale Maribel niet in het gevaar komt door de tijdelijke vermindering aan bijdrages die de COVID-19-epidemie met zich meebrengt.

Deze maatregelen maken het voorwerp uit van hoofdstuk 2.

- nadere modaliteiten vast te leggen wat betreft de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht als gevolg van de COVID-19-epidemie.

Als gevolg van de uitbraak van het coronavirus COVID-19 is het voor heel wat werkgevers en werknemers momenteel onmogelijk om de verbintenissen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst na te leven.

Zo bv. zijn er bedrijven die hun activiteiten dienen te staken omdat zij de regels van social distancing niet kunnen garanderen. Daarnaast worden heel wat bedrijven ook geconfronteerd met een gebrek aan werk als rechtstreeks gevolg van de coronacrisis. Werknemers die tot een risicogroep behoren (bv. personen met een auto-immuunziekte) of die in contact zijn geweest met een besmette persoon, dienen dan weer verplicht in quarantaine te gaan en kunnen zich niet naar het werk begeven, ook als zij voor het overige arbeidsgeschikt zijn.

déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions et des sous-commissions paritaires.

Ces aménagements ont pour but de répondre à l'impératif de la distanciation sociale imposée par les autorités depuis l'expansion des infections liées au COVID – 19.

Ces mesures font l'objet du chapitre 1^{er}.

- à garantir que l'emploi, dans les secteurs non marchands financés par le Maribel social et fiscal, ne sera pas mis en péril par la réduction temporaire des cotisations provoquée par l'épidémie de COVID-19.

Ces mesures font l'objet du chapitre 2.

- à fixer des modalités plus précises quant à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire à la suite de l'épidémie COVID-19.

En raison de l'apparition du coronavirus COVID-19, il est actuellement impossible pour de nombreux employeurs et travailleurs de remplir les engagements découlant du contrat de travail.

Ainsi, certaines entreprises sont contraintes de cesser leurs activités parce qu'elles ne peuvent pas garantir les règles de la distanciation sociale. En outre, de nombreuses entreprises sont également confrontées à un manque de travail, conséquence directe de la crise sanitaire liée au coronavirus. De leur côté, les travailleurs qui appartiennent à un groupe à haut risque (par exemple, les personnes atteintes de maladies auto-immunes) ou qui ont été en contact avec une personne infectée sont obligés de rester en quarantaine et ne peuvent pas aller travailler, même s'ils sont par ailleurs aptes au travail.

In de bovenvermelde situaties wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst omwille van tijdelijke overmacht, zoals bedoeld in artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Door de bijzondere aard van de huidige situatie en het groot aantal werknemers dat momenteel tijdelijk werkloos is (meer dan 1 miljoen personen) evenals het stilzwijgen van de voornoemde wet is het nodig om nadere regels met betrekking tot de toepassing van deze algemene schorsingsgrond te nemen.

De focus dient daarbij te liggen op de bescherming van de werknemers en op het maximale behoud van de tewerkstelling, zodat na het einde van de epidemie zo veel mogelijk werknemers terug hun normale job kunnen opnemen.

Deze nadere modaliteiten maken het voorwerp uit van de hoofdstukken 3 en 4.

- de uitvoering van het periodiek gezondheidstoezicht op de werknemers aan te passen tijdens de periode dat de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus te beperken van toepassing zijn opdat de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers van de interne en de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk die instaan voor de uitvoering van het gezondheidstoezicht en van de werknemers die dit gezondheidstoezicht moeten ondergaan, maximaal gewaarborgd wordt.

Deze aanpassing maakt het voorwerp uit van de hoofdstuk 5.

- enerzijds de sociaal inspecteurs van bepaalde sociale inspectiediensten bevoegd te maken om in de ondernemingen de naleving te controleren van de verplichtingen voorzien in het kader van de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, en anderzijds de niet-naleving in de ondernemingen te bestraffen met de sancties voorzien in het Sociaal Strafwetboek.

Dans les situations mentionnées ci-dessus, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de force majeure temporaire, telle que visée à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La nature particulière de la situation actuelle et le grand nombre de travailleurs actuellement en chômage temporaire (plus d'un million de personnes) ainsi que le silence de la loi précitée rendent nécessaire l'adoption de règles précises quant à l'application de ce motif général de suspension.

Dans ce cadre, l'accent doit être mis sur la protection des travailleurs et le maintien maximal de l'emploi, afin qu'après la fin de l'épidémie, le plus grand nombre possible de travailleurs puissent retrouver leur emploi normal.

Ces modalités plus précises font l'objet des chapitres 3 et 4.

- à adapter la mise en œuvre de la surveillance de la santé périodique des travailleurs pour la période durant laquelle des mesures urgentes pour limiter la propagation du coronavirus s'appliquent, afin de garantir au maximum la sécurité et la santé des collaborateurs des services internes et externes de prévention et de protection au travail chargés de la mise en œuvre de la surveillance de la santé, et des travailleurs soumis à cette surveillance de la santé.

Cette adaptation fait l'objet du chapitre 5.

- d'une part à rendre les inspecteurs sociaux de certains services d'inspection compétents pour contrôler dans les entreprises le respect des obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 et d'autre part, à punir le non-respect dans les entreprises des obligations précitées par les sanctions prévues dans le Code pénal social.

De betreffende verplichtingen voorzien in het kader van de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, zijn meer in het bijzonder deze i.v.m. de social distancing en het nemen en toepassen van passende preventiemaatregelen.

Inderdaad, overeenkomstig artikel 23 van het Sociaal Strafwetboek, mogen de sociaal inspecteurs bij de uitoefening van hun opdracht op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle arbeidsplaatsen of andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat daar personen werken die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen.

Door het uitoefenen van deze bevoegdheid zijn de sociaal inspecteurs het best uitgerust om de naleving van de social distancing en van de passende preventiemaatregelen te kunnen controleren in de ondernemingen.

Door het aanduiden van sociaal inspecteurs om te zorgen voor deze controle in de ondernemingen, zullen de politieoverheden zich bijgevolg kunnen concentreren op de controle op de naleving van de andere dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, en met name op de controle van de maatregelen opgelegd op de openbare weg en op openbare plaatsen.

Steeds meer ondernemingen hervatten hun activiteiten, een situatie die tot nieuwe besmettingshaarden kunnen leiden. Het is dan ook van essentieel belang dat de maatregelen die worden genomen om de verspreiding van het Covid-19-coronavirus te beperken, ook binnen de ondernemingen strikt worden nageleefd om een snellere uitweg uit de gezondheidscrisis mogelijk te maken;

De maatregelen in kwestie maken deel uit van de strijd tegen de verdere verspreiding van het coronavirus COVID-19 in de bevolking;

Les obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 qui sont concernées sont plus particulièrement celles relatives à la distanciation sociale et à l'adoption et l'application des mesures de prévention appropriées.

En effet, conformément à l'article 23 du Code pénal social, les inspecteurs sociaux peuvent, dans l'exercice de leur mission pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail ou autres lieux qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance .

Par l'exercice de ce pouvoir, les inspecteurs sociaux sont les mieux outillés pour pouvoir contrôler le respect de la distanciation sociale et des mesures de prévention appropriées au sein des entreprises.

Par la désignation des inspecteurs sociaux pour assurer ce contrôle dans les entreprises, les autorités de police pourront par conséquent se concentrer sur le contrôle du respect des autres mesures d'urgence prises pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 et notamment le respect des mesures imposées sur la voie publique et dans les lieux publics.

De plus en plus d'entreprises reprennent leurs activités, situation qui est susceptible de créer de nouveaux foyers d'infection. Il est donc essentiel que les mesures prises en vue de limiter la propagation du coronavirus Covid-19 soient également respectées au sein des entreprises de la manière la plus stricte possible pour permettre une sortie plus rapide de la crise sanitaire ;

Les mesures visées participent à la lutte contre la poursuite de la propagation du coronavirus COVID-19 au sein de la population ;

Dit is niet alleen een kwestie van de bescherming van het welzijn van de werknemers en van de volksgezondheid maar ook een kwestie van respect voor de openbare orde;

Ten slotte zijn de wetgevende bevoegdheden die worden toegekend door de wet van 27 maart 2020 die de Koning de bevoegdheid geeft om maatregelen te nemen om de verspreiding van het coronavirus Covid-19 (II) tegen te gaan, volwaardige en volledige bevoegdheden die moeten kunnen worden gehandhaafd door middel van administratieve, burgerrechtelijke of strafrechtelijke sancties.

De tweede voorgestelde wijziging beoogt om een incriminatie in het Sociaal Strafwetboek in te voegen om de niet-naleving in de ondernemingen van de verplichtingen voorzien in het kader van de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, te bestraffen met de sancties voorzien door het Sociaal Strafwetboek.

De wijzigingen aangebracht aan het Sociaal Strafwetboek maken het voorwerp uit van hoofdstuk 6.

De opmerkingen van de afdeling Wetgeving van de Raad van State in zijn advies 67.527/1 van 9 juni 2020 werden in overweging genomen. Specifieke uitleg wordt gegeven in de artikelsgewijze bespreking bij de artikelen van de hoofdstukken 1 en 6.

Il s'agit non seulement d'une question de protection du bien-être des travailleurs et de la santé publique mais aussi une question de respect de l'ordre public ;

Enfin, les pouvoirs législatifs conférés par la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II) sont des pouvoirs pleins et entiers qui doivent pouvoir être maintenus au moyen de sanctions administratives, civiles ou pénales.

La deuxième modification proposée vise à insérer une incrimination dans le Code pénal social afin de punir le non-respect dans les entreprises des obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 par les sanctions prévues par le Code pénal social.

Les modifications apportées au Code pénal social font l'objet du chapitre 6.

Les observations émises par la section de législation du Conseil d'Etat dans son avis 67.527/1 du 9 juin 2020 ont été prises en considération. Des explications spécifiques sont fournies dans le commentaire des articles des chapitres 1^{er} et 6.

Artikelsgewijze bespreking

Hoofdstuk 1.- Wijziging van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Commentaire des articles

Chapitre 1^{er}.- Modification de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Artikel 1

Dit artikel betreft de wijziging van artikel 2 § 1, tweede lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Teneinde het plaatsen van een gekwalificeerde elektronische handtekening op een overeenkomst, zowel deze gesloten in een paritair orgaan als deze gesloten op ondernemingsvlak, mogelijk te maken, werd de optie genomen om de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart gelijk te stellen met de handgeschreven handtekening.

Deze gelijkstelling is slechts een formele verduidelijking en bevestiging van een bestaand rechtsfeit. Artikel 25, punt 2, van de Verordening (EU) nummer 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG bepaalt namelijk al dat een gekwalificeerde elektronische handtekening hetzelfde rechtsgevolg heeft als een handgeschreven handtekening.

Voortaan zijn zowel de elektronische handtekening geauthentificeerd door een elektronische identiteitskaart als de origineel geschreven handtekening geldig om een overeenkomst te ondertekenen.

Met betrekking tot de vormvoorwaarde onder artikel 16, 7°, van de wet, met name dat de overeenkomst de datum waarop de overeenkomst wordt gesloten, moet vermelden, moet men erop wijzen dat ingeval van een gekwalificeerde elektronische handtekening, de datum steeds de datum zal zijn die wordt vermeld in de overeenkomst, ongeacht het tijdstip waarop de ondertekenaars de elektronische handtekening daadwerkelijk hebben geplaatst.

Het is duidelijk dat de handtekeningen slechts op zijn vroegst op of na de datum van sluiting

Article 1^{er}

Cet article concerne la modification de l'article 2, § 1^{er}, deuxième alinéa, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Afin de permettre l'apposition d'une signature électronique qualifiée sur une convention, aussi bien conclue au sein d'un organe paritaire qu'au niveau de l'entreprise, l'option a été prise d'assimiler la signature électronique qui est générée par la carte d'identité électronique à la signature manuscrite.

Cette assimilation est une précision formelle et une confirmation d'un fait juridique existant. L'article 25, point 2 du Règlement (UE) numéro 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la Directive 1999/93/CE prévoit notamment qu'une signature électronique qualifiée a les mêmes effets juridiques qu'une signature manuscrite.

Désormais, aussi bien la signature électronique authentifiée par une carte d'identité électronique que la signature manuscrite originale sont valables pour signer une convention.

Concernant la condition de forme dans l'article 16, 7°, de la loi, notamment quant au fait que la convention doit mentionner la date à laquelle la convention a été conclue, l'on doit indiquer qu'en cas d'une signature électronique qualifiée, la date sera toujours celle qui est indiquée dans la convention, quel que soit le moment auquel les signataires ont apposé réellement leur signature électronique.

Il est entendu que les signatures ne peuvent être apposées qu'au plus tôt à la date de la

van de overeenkomst kunnen worden aangebracht, maar nooit vóór het sluiten van de overeenkomst.

conclusion de la convention ou par après, mais jamais avant la conclusion de cette dernière.

Artikel 2

Article 2

Deze wijziging beoogt de elektronische neerlegging van overeenkomsten, toetredingsakten tot een overeenkomst en de opzeggingen van een overeenkomst te regelen, naast de reeds sinds 1968 bestaande neerlegging op papier.

Cette modification vise à régler le dépôt électronique des conventions, des actes d'adhésion à une convention et les dénonciations d'une convention, en plus du dépôt sur papier existant depuis 1968.

De neerlegging van een overeenkomst, toetreding of opzegging die werd ondertekend met de elektronische identiteitskaart, moet gebeuren op elektronische wijze op de door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op haar website gepreciseerde manier.

Le dépôt d'une convention, adhésion ou dénonciation, signée par la carte d'identité électronique, doit s'effectuer par voie électronique par le moyen précisé par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site internet.

Benevens de introductie van het voormeld principe van elektronische neerlegging worden de overige reeds bestaande principes van de neerlegging in artikel 18 van de wet van 5 december 1968 behouden, zo o.m. wanneer de neerlegging moet worden geweigerd.

En plus de l'introduction du principe du dépôt électronique, les autres principes existants, mentionnés à l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sont maintenus, comme ceux réglant entre autres le refus du dépôt.

Het artikel werd ook technisch herschreven.

L'article a été aussi réécrit techniquement.

Aan de Koning wordt de zorg gelaten om de nadere uitvoeringsmodaliteiten van de neerlegging te regelen.

Il a été laissé au Roi le soin de régler les modalités d'exécution plus détaillées du dépôt.

Artikel 3

Article 3

Deze wijziging is bedoeld om het aantal personen dat aanwezig is bij vergaderingen van het paritair orgaan wanneer deze moeten worden gehouden, te beperken.

Cette modification vise à limiter le nombre de personnes présentes lors des réunions de l'organe paritaire lorsque ces dernières doivent se tenir.

Dit artikel voorziet dat bij de aanvang van de vergadering en op basis van de beslissing van de voorzitter van het paritair (sub)comité, de leden ervan geldig zullen kunnen beraadslagen en beslissen, voor zover elke organisatie die de werknemers en werkgevers vertegenwoordigt minstens vertegenwoordigd is door één gewoon of plaatsvervangend lid. Die vergadering met

Cet article prévoit qu'au début de la réunion et sur base de la décision du président de la (sous-) commission paritaire, les membres de celle-ci pourront délibérer et décider valablement pour autant que chaque organisation représentant les travailleurs et employeurs soit au moins représentée par un seul membre effectif ou suppléant. Cette réunion avec composition

bepaalde samenstelling zal kunnen plaatsvinden met het akkoord van alle organisaties.

restreinte pourra avoir lieu moyennant l'accord de toutes les organisations.

Artikel 4

Article 4

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020, met uitzondering van artikel 3, dat in werking treedt op de dag waarop dit besluit in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} mars 2020, à l'exception de l'article 3 qui entre en vigueur le jour de la publication du présent arrêté au Moniteur belge.

De inwerkingtreding van de artikelen 1 en 2 vanaf 1 maart 2020 is verantwoord om volgende redenen:

L'entrée en vigueur des articles 1^{er} et 2 à partir du 1^{er} mars 2020 est justifiée pour les raisons suivantes :

1. 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), laat in haar artikel 2 terugwerkende kracht toe tot 1 maart 2020.

1. La loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), en son article 2, autorise l'effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

2. De terugwerkende kracht tot 1 maart 2020, met name voor de bepalingen inzake de elektronische ondertekening en neerlegging van cao's, is noodzakelijk om de tijdens de lock-down gestelde rechtshandelingen van de paritaire organen en van de overheid dienaangaande, juridische geldigheid en rechtszekerheid te geven. Ook in deze periode van 'social distancing' moet en wil de Koning het (grondwettelijk) recht op collectief onderhandelen garanderen. Sinds de maand maart 2020 werden er een aantal cao's, zowel op intersectoraal als op sectoraal vlak, op elektronische wijze afgesloten en neergelegd.

2. L'effet rétroactif au 1^{er} mars 2020, notamment des dispositions relatives à la signature électronique et au dépôt des CCT, est nécessaire afin de garantir la validité juridique et la sécurité juridique des actes juridiques posés à ce sujet par les organes paritaires et le gouvernement durant la période du confinement. Durant cette période de « distanciation sociale », le Roi doit et veut également garantir le droit (constitutionnel) à la négociation collective. Depuis le mois de mars 2020 un certain nombre de CCT ont été conclues par voie électronique, aussi bien au niveau intersectoriel que sectoriel, et déposées par voie électronique.

3. Het voorwerp van deze cao's betrof hoofdzakelijk het toekennen van een aanvullende vergoeding voor tijdelijke werkloosheid voor werknemers. De reeds gesloten cao's hebben bijgevolg betrekking op regelingen die voordelen toekennen.

3. L'objet de ces CCT avait principalement trait à l'octroi d'une indemnité complémentaire de chômage temporaire pour les travailleurs. Ces CCT, déjà conclues, ont par conséquent trait aux dispositions qui octroient des avantages.

4. Het ontwerp tast ook verkregen situaties uit het verleden niet aan. Aan de werknemers worden, via het sluiten van de cao's op elektronische wijze, geen rechten die zij reeds hadden, onttrokken. De elektronisch afgesloten en neergelegde cao's beoogden integendeel de

4. Le projet ne porte pas préjudice aux situations acquises dans le passé. Aucun droit dont ils bénéficiaient déjà, n'est retiré aux travailleurs, suite à la conclusion des CCT par voie électronique. Au contraire, les CCT conclues et déposées par voie électronique

nadelen die voortvloeien uit deze Corona-crisis zoveel mogelijk op te vangen.

5. Artikel 25, punt 2, van de bovenvermelde Verordening nummer 910/2014 bepaalt dat een gekwalificeerde elektronische handtekening hetzelfde rechtsgevolg heeft als een handgeschreven handtekening en deze gelijkstelling is al van toepassing vanaf 1 juli 2016.

Betreffende de opmerkingen 5.2. tot 5.5. van de afdeling Wetgeving van de Raad van State in zijn advies 67.527/1 van 9 juni 2020 over het temporeel toepassingsgebied van de maatregelen waarin wordt voorzien in hoofdstuk 1 van het ontwerp, kan het volgende worden verduidelijkt.

Deze maatregelen zijn niet tijdelijk van aard, maar zijn bedoeld om een blijvende gelding te hebben. Deze structurele maatregelen verantwoord zijn om volgende redenen:

1. Een blijvende oplossing is noodzakelijk om het grondwettelijk recht op collectief onderhandelen optimaal te garanderen. Het gaat om structurele maatregelen die in de toekomst nuttig kunnen zijn als andere onvoorziene omstandigheden (zoals quarantaine- of lockdown maatregelen) zich voordoen.

Bovendien weten we niet welke richting de huidige epidemie zal volgen.

Ondanks de geleidelijke afbouw van de lockdown en de daling van de besmettingen, spreken sommige deskundigen van een "tweede golf". Het is daarom aan te bevelen om deze maatregelen beter niet in de tijd te beperken.

2. Zoals de Raad van State zelf stelt in punt 5.5. van haar advies, komt het enkel aan de wetgever toe om te oordelen of de maatregelen al dan niet op een definitieve wijze moeten worden ingevoerd.

3. De bijzondere machtenbesluiten moeten bij wet worden bekrachtigd binnen het jaar na hun inwerkingtreding. Bij ontstentenis van bekrachtiging moeten zij worden geacht nooit uitwerking te hebben gehad.

visent à limiter autant que possible les désavantages qui découlent de cette crise du Corona.

5. L'article 25, point 2, du Règlement précité numéro 910/2014 prévoit que la signature électronique qualifiée a les mêmes effets juridiques que la signature manuscrite et cette assimilation est déjà d'application depuis le 1^{er} juillet 2016.

En ce qui concerne les observations 5.2. à 5.5. de la section de législation du Conseil d'Etat dans son avis 67.527/1 du 9 juin 2020 relatifs au champ d'application temporel des mesures prévues dans le chapitre 1er du présent arrêté, les précisions suivantes peuvent être données.

Ces mesures n'ont pas un caractère temporaire, mais ont vocation d'avoir une validité permanente. Ces mesures structurelles sont justifiées pour les raisons suivantes :

1. Une solution permanente est nécessaire afin de garantir optimalement le droit constitutionnel à la négociation collective. Il s'agit de mesures structurelles qui peuvent s'avérer utiles pour le futur si d'autres circonstances imprévues (comme des mesures de quarantaine ou de confinement) se produisent.

Par ailleurs, nous ne connaissons pas la direction que va suivre l'actuelle épidémie. Malgré le déconfinement progressif et la baisse des contaminations, certains experts parlent d'une « deuxième vague ». Il est donc préférable de ne pas limiter ces mesures dans le temps.

2. Comme le Conseil d'Etat indique lui-même dans le point 5.5. de son avis, il appartient seul au législateur d'estimer si les mesures doivent être établies oui ou non d'une façon définitive.

3. Les arrêtés de pouvoirs spéciaux doivent être confirmés par la loi dans l'année suivant leur entrée en vigueur. À défaut de confirmation, ils doivent être réputés n'avoir jamais produit leurs effets.

HOOFDSTUK 2. - sociale en fiscale Maribel

Artikelen 5 tot en met 9

Onderhavig hoofdstuk wil ervoor zorgen dat de tewerkstelling binnen de non-profitsectoren die gefinancierd wordt via de sociale en fiscale Maribel niet in het gevaar komt door de tijdelijke vermindering aan bijdrages die de COVID-19-epidemie met zich meebrengt. Deze epidemie leidt in eerste instantie tot een tijdelijke onderbenutting in 2020 van de middelen binnen bepaalde sectoren aangezien de Fondsen geen loonkosten financieren van werknemers die tijdelijk werkloos zijn en anderzijds praktische moeilijkheden heel wat aanwervings- en vervangingsprocedures vertraging doen oplopen. Dit betekent dat de reserves van bepaalde Fondsen gaan toenemen buiten de wil van de beheerscomités. Door de wettelijke beperking van de reserves zouden verschillende Fondsen deze middelen zien terugvloeien naar het Globaal Beheer van de Sociale Zekerheid.

Anderzijds, aangezien de dotatie van 2022 worden berekend op basis van het aantal rechtopenende werknemers in 2020 wordt in sectoren met veel tijdelijke werkloosheid een terugval van de dotatie verwacht in 2022.

Ook kunnen we een schok verwachten binnen de financiering via de fiscale Maribel. Omdat deze financiering rechtstreeks in verband staat met de ontvangsten aan bedrijfsvoorheffing, kan de fiscale Maribel al in 2020 erg sterk terugvallen aangezien werkgevers geen bedrijfsvoorheffing inhouden en doorstorten als ze geen loon moeten uitbetalen.

De maatregelen in dit hoofdstuk hebben als doel deze schokken op te vangen. Enerzijds wordt een corona-reserve aangelegd in 2020 omdat de te financieren loonkost zal dalen.

Deze corona-reserve zal in de eerste plaats dienen om de verminderde financiering via de fiscale Maribel in 2020 en de sociale Maribel in 2022 op te vangen. Ingeval het reservekapitaal

CHAPITRE 2. - Maribel social et fiscal

Articles 5 à 9

Le présent chapitre vise à garantir que l'emploi, dans les secteurs non marchands financés par le Maribel social et fiscal, ne sera pas mis en péril par la réduction temporaire des cotisations provoquée par l'épidémie de COVID-19. Cette épidémie conduit, dans un premier temps, en 2020, à une sous-utilisation temporaire des moyens dans certains secteurs puisque les Fonds ne financent pas les coûts salariaux des travailleurs en chômage temporaire et que, d'autre part, des difficultés pratiques retardent de nombreuses procédures de recrutement et de remplacement. Cela signifie que les réserves de certains Fonds augmenteront au-delà du contrôle des comités de gestion. En raison de la limitation légale des réserves, plusieurs Fonds verront ces ressources retourner à la Gestion globale de la sécurité sociale.

D'autre part, étant donné que la dotation pour 2022 est calculée sur base du nombre de travailleurs autorisés à travailler en 2020, dans les secteurs où le taux de chômage temporaire est élevé, la dotation devrait diminuer en 2022.

On peut également s'attendre à un choc dans le financement via le Maribel fiscal. Comme ce financement est directement lié aux recettes du précompte professionnel, le Maribel fiscal peut déjà en 2020 baisser très fortement car les employeurs ne retiennent et ne versent pas de précomptes professionnels s'ils ne doivent pas payer de salaires.

Les mesures présentées dans ce chapitre ont pour but d'absorber ces chocs. D'une part, une réserve corona sera créée en 2020 car le coût salarial à financer diminuera.

Cette réserve corona servira principalement à absorber le financement réduit via le Maribel fiscal en 2020 et le Maribel social en 2022. Si le capital de réserve n'est pas suffisant pour

niet volstaat om de verminderde opbrengst in 2022 op te vangen, dan zal hoedanook de dotatie voor dat jaar behouden blijven op het niveau van 2021.

Hoofdstuk 3.- Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht.

Artikel 10

In dit hoofdstuk wordt gepreciseerd dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst wegens tijdelijke overmacht, in de zin als bedoeld in artikel 26, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wanneer het voor één der partijen onmogelijk is om de arbeidsovereenkomst uit te voeren als gevolg van de uitbraak van de COVID-19-epidemie.

Zowel in hoofde van de werkgever als in hoofde van de werknemer kan er sprake zijn van overmacht. Een werkgever kan zich bv. genooddacht zien om de bedrijfsactiviteit te staken wanneer hij niet in staat is om de regels van social distancing te garanderen. Ook is het mogelijk dat de werkgever geconfronteerd wordt met een gebrek aan werk als een rechtstreeks gevolg van de coronacrisis (bv. door het wegblijven van klanten, problemen inzake bevoorrading, een van overheidswege opgelegd verbod om bepaalde activiteiten uit te voeren, enz.). De werknemer van zijn kant kan mogelijks in quarantaine worden geplaatst wanneer hij in contact is geweest met een besmette persoon of wanneer hijzelf of een inwonend familielid tot een risicogroep behoort (bv. personen met een auto-immuunziekte). Ook is het mogelijk dat de werknemer niet kan werken als hij in omstandigheden verkeert waarin hij op geen enkele manier in opvang voor zijn kinderen kan voorzien.

Sinds 13 maart en nog tot minstens 30 juni 2020 hanteert de RVA, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers, een vereenvoudigde procedure voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid, waarbij alle tijdelijke

absorber le rendement réduit en 2022, la dotation pour cette année-là sera maintenue au niveau de 2021.

Chapitre 3.- Suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire.

Article 10

Ce chapitre précise que l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de force majeure temporaire, au sens de l'article 26, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsqu'il est impossible pour l'une des parties d'exécuter le contrat de travail en raison de l'épidémie de COVID-19.

Il peut y avoir force majeure tant dans le chef de l'employeur que dans celui de l'employé. Par exemple, un employeur peut être contraint de cesser ses activités s'il n'est pas en mesure de garantir les règles de distanciation sociale. Il est également possible que l'employeur soit confronté à un manque de travail comme conséquence directe de la crise sanitaire lié au coronavirus (par exemple, en raison de l'absence de clients, de problèmes d'approvisionnement, d'une interdiction gouvernementale d'exercer certaines activités, etc.). Le travailleur, quant à lui, peut être mis en quarantaine s'il a été en contact avec une personne infectée ou si lui-même ou un membre de sa famille vivant à son domicile appartient à un groupe à haut risque (par exemple, les personnes atteintes d'une maladie auto-immune). Il est également possible que l'employé ne puisse pas travailler s'il se trouve dans une situation où il ne peut pas organiser la garde de ses enfants de quelque manière que ce soit.

Depuis le 13 mars et jusqu'au 30 juin 2020 au moins, l'ONEM applique une procédure simplifiée pour l'introduction du chômage temporaire, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, selon laquelle tout chômage

werkloosheid als gevolg van het coronavirus wordt beschouwd als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Wanneer de werkgever zich in dit verband op de tijdelijke overmacht beroept, mag hij het werk dat normaal door de werknemer wordt verricht niet uitbesteden aan derden (bv. uitzendkrachten), noch laten verrichten door studenten. Doet hij dit wel, dan dient hij de werknemer zijn normale loon uit te betalen. De werkgever mag echter wel het werk dat normaal door de werknemer wordt verricht, uitbesteden aan derden of laten uitvoeren door studenten, wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst als gevolg van het feit dat de werknemer in quarantaine wordt geplaatst.

Wanneer de werknemer zonder zelf ziek te zijn in quarantaine wordt geplaatst, dient hij dit onmiddellijk te melden aan zijn werkgever. Op verzoek van de werkgever, dient de werknemer een geneeskundig getuigschrift voor te leggen dat de quarantaine bevestigt. Dit getuigschrift moet worden opgesteld volgens het model dat is toegevoegd in bijlage van dit besluit. Dit model kan worden gebruikt als tijdelijke vervanging voor alle medische getuigschriften voor de werkgever, teneinde de administratieve last voor de artsen te verlichten. Op die manier kan beter een onderscheid worden gemaakt tussen wie nu precies arbeidsongeschikt is en wie niet, teneinde de rechtszekerheid voor alle betrokken partijen te vergroten. Het model kan zowel gebruikt worden voor telefonische raadplegingen als voor raadplegingen via fysiek contact.

Hoofdstuk 4.- Regeling van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wanneer de werkgever zich ten aanzien van zijn werknemer beroept op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van een situatie van tijdelijke overmacht die gevolg is van de COVID-19-epidemie.

Artikel 11

temporaire lié au coronavirus est intégralement considéré comme du chômage temporaire pour force majeure.

Lorsque l'employeur invoque la force majeure temporaire dans ce contexte, il ne peut pas sous-traiter à des tiers (p.ex. des intérimaires) ni faire exécuter par des étudiants le travail qui est habituellement effectué par le travailleur. Dans le cas contraire, il doit payer au travailleur sa rémunération normale. Toutefois, l'employeur peut sous-traiter à des tiers le travail habituellement effectué par le travailleur ou le faire effectuer par des étudiants lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du fait que le travailleur est placé en quarantaine.

Lorsque le travailleur est mis en quarantaine sans être lui-même malade, il doit en informer immédiatement son employeur. À la demande de l'employeur, le travailleur doit présenter un certificat médical confirmant la quarantaine. Ce certificat doit être établi conformément au modèle annexé au présent arrêté. Ce modèle peut être utilisé pour remplacer temporairement l'ensemble des certificats médicaux destinés à l'employeur, et ce afin d'alléger la charge administrative des médecins. Il sera ainsi plus facile de distinguer les personnes en incapacité de travail de celles qui ne le sont pas, afin de renforcer la sécurité juridique pour toutes les parties concernées. Le modèle peut être utilisé aussi bien pour les consultations par voie téléphonique que pour les consultations qui se font via un contact physique.

Chapitre 4.- Réglementation du chômage temporaire pour cause de force majeure au cas où l'employeur invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19.

Article 11

Ter bescherming van de werknemer dient de werkgever verplicht een aantal formaliteiten in acht te nemen wanneer hij als gevolg van de COVID-19-epidemie zich op tijdelijke overmacht beroept teneinde de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen.

In dat geval zal de werknemer tijdelijk werkloos zijn en aanspraak kunnen maken op een uitkering vanwege de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De werkgever die in dit kader de werknemer tijdelijk werkloos stelt, dient de werknemer daarvan vooraf in kennis te stellen. Al naargelang de concrete omstandigheden, kan de werkgever ervoor opteren om de werknemer in volledige tijdelijke werkloosheid te plaatsen, dan wel hem te laten werken in een regeling van gedeeltelijke arbeid. In zijn kennisgeving aan de werknemer dient de werkgever melding te maken van de arbeidsregeling die op de werknemer van toepassing zal zijn (volledige werkloosheid dan wel gedeeltelijke arbeid) en aanduiden voor welke periode deze zal gelden.

De werkgever die de formaliteiten inzake kennisgeving aan de werknemer niet naleeft, is gehouden aan de werknemer zijn normaal loon te betalen voor de periode die voorafgaat aan het vervullen van deze formaliteiten.

Hoofdstuk 5 - Uitvoering van het gezondheidstoezicht op de werknemers gedurende de periode dat de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus Covid-19 te beperken van toepassing zijn

Artikelen 12 en 13

Om de veiligheid en de gezondheid van werknemers die onderworpen zijn aan het gezondheidstoezicht, en van de medewerkers van de interne en de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk die instaan voor de uitvoering van het gezondheidstoezicht, maximaal te waarborgen, heeft de Algemene Directie Toezicht op het

Afin de protéger le travailleur, l'employeur doit remplir un certain nombre de formalités s'il invoque la force majeure temporaire en raison de l'épidémie de COVID-19 pour suspendre l'exécution du contrat de travail.

Dans ce cas, le travailleur sera temporairement mis au chômage et aura droit à une allocation de la part de l'Office national de l'Emploi.

L'employeur qui, dans ce contexte, met temporairement le travailleur au chômage doit l'en informer au préalable. Selon les circonstances concrètes, l'employeur peut choisir de mettre le travailleur en chômage temporaire complet ou de le laisser travailler dans un régime de travail à temps réduit. Dans sa notification au travailleur, l'employeur doit mentionner le régime de travail qui s'appliquera au travailleur (chômage complet ou travail à temps réduit) et indiquer la période pour laquelle il s'appliquera.

L'employeur qui ne respecte pas les formalités de notification au travailleur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour la période précédant l'accomplissement de ces formalités.

Chapitre 5 - Exécution de la surveillance de la santé des travailleurs pendant la période durant laquelle les mesures d'urgence en vue de limiter la propagation du coronavirus Covid-19 sont d'application

Articles 12 et 13

Afin de garantir au maximum la sécurité et la santé des travailleurs qui sont soumis à la surveillance de la santé et des collaborateurs des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail chargés de la surveillance de la santé, des directives pratiques ont été émises par la Direction générale Contrôle du bien-être au travail par

welzijn op het werk praktische richtlijnen uitgevaardigd met betrekking tot de uitvoering van dit gezondheidstoezicht tijdens de periode dat de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus te beperken, van toepassing zijn.

De departementen en de afdelingen belast met het medisch toezicht moeten hun dienstverlening aanpassen op basis van de richtlijnen die de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk aan hen heeft gecommuniceerd en die ook raadpleegbaar zijn op de website van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in de rubriek FAQ over het coronavirus.

Deze richtlijnen voorzien een tijdelijke opschorting van de periodieke gezondheidsbeoordelingen en de aanvullende medische handelingen waaraan de werknemers normalerwijze moesten worden onderworpen tijdens de periode van quarantaine maatregelen in de strijd tegen het coronavirus Covid-19. De periodieke gezondheidsbeoordelingen en de aanvullende medische handelingen kunnen hernomen worden mits inachtneming van de voorzorgsmaatregelen.

Conform artikel I.4-12 van de codex over het welzijn op het werk mogen werkgevers de werknemers die niet binnen de termijnen voorzien in de codex werden onderworpen aan de verplichte preventieve medische onderzoeken niet meer aan het werk stellen. De opschorting van de periodieke gezondheidsbeoordeling en de aanvullende medische handelingen tijdens de coronacrisis zou dan ook tot gevolg hebben dat de werknemers die eraan onderworpen zijn, niet langer tewerkgesteld mogen worden nadat de geldigheidsduur van hun formulier voor de gezondheidsbeoordeling verlopen is, en dit totdat het gezondheidstoezicht is uitgevoerd.

Om werkgevers de nodige rechtszekerheid te bieden en ervoor te zorgen dat hun werknemers kunnen blijven werken, wordt de geldigheid van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling verlengd tot

rapport à la mise en œuvre de cette surveillance de la santé, pendant la période d'application des mesures urgentes pour limiter la propagation du coronavirus.

Les départements et les divisions chargés de la surveillance médicale doivent adapter leurs services sur la base de ces directives, qui leur ont été communiquées par la Direction générale Contrôle du bien-être au travail et qui sont également disponibles sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans la rubrique FAQ concernant le coronavirus.

Ces directives prévoient une suspension temporaire des évaluations de santé périodiques et des actes médicaux supplémentaires auxquels les travailleurs auraient normalement dû être soumis pendant la période de mesures de confinement pour lutter contre le covid-19. Les évaluations de santé périodiques et les actes médicaux supplémentaires ont désormais pu reprendre, moyennant le respect de mesures de précaution.

Conformément à l'article I.4-12 du code du bien-être au travail, il est interdit aux employeurs de maintenir au travail les travailleurs qui n'ont pas été soumis aux examens médicaux de prévention obligatoires dans les délais prévus par le code. La suspension de l'évaluation de santé périodique et des actes médicaux supplémentaires durant la crise du corona aurait alors pour conséquence que les travailleurs qui y sont soumis, ne peuvent plus continuer à être occupés après l'expiration de la durée de validité de leur formulaire d'évaluation de santé, et ce jusqu'à ce que la surveillance de la santé soit réalisée.

Aux fins de fournir la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et de veiller à ce que leurs travailleurs puissent continuer à travailler, la validité du formulaire d'évaluation de santé est prolongée jusqu'au 30/09/2020 si cette

30/09/2020 als de geldigheid verstrijkt in de periode waarin deze schorsing van toepassing is. De verlenging tot 30/09/2020 wordt noodzakelijk geacht om werkgevers, werknemers en de betrokken interne en externe preventiediensten de nodige tijd te bieden om het gezondheidstoezicht opnieuw in te plannen na afloop van de schorsingsperiode.

Om ervoor te zorgen dat de werknemers die blijven werken voldoende ondersteuning kunnen krijgen van de preventieadviseur-arbeidsarts en opdat de werkgevers ook in staat zouden zijn om hun onderneming veilig te laten functioneren, bepalen de praktische richtlijnen dat de volgende gezondheidsbeoordelingen altijd moeten worden uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsarts, voor zover de werkgever of de werknemer hierom verzoekt: voorafgaande gezondheidsbeoordelingen, onderzoeken bij werkherovating, spontane raadplegingen, onderzoeken in het kader van de moederschapsbescherming en onderzoeken in het kader van de geschiktheidsattesten voor het besturen van een motorvoertuig. De werknemer kan dus te allen tijde een spontane raadpleging vragen aan de preventieadviseur-arbeidsarts voor klachten die verband houden met zijn gezondheid en die hij als werkgerelateerd beschouwt.

Hoofdstuk 6 – Sociaal Strafwetboek

Artikel 14

Dit artikel wijzigt de structuur van artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek en voegt in dit artikel een nieuwe paragraaf in die de sociaal inspecteurs van bepaalde sociale inspectiediensten aanduidt om in de ondernemingen te zorgen voor de controle op de naleving van de verplichtingen voorzien in het kader van de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken. De betreffende verplichtingen voorzien in het kader van de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, zijn meer in het bijzonder deze i.v.m. de social distancing

validité expire dans la période au cours de laquelle cette suspension est d'application. La prolongation jusqu'au 30/09/2020 est jugée nécessaire afin de donner aux employeurs, aux travailleurs et aux services internes et externes de prévention concernés le temps nécessaire pour reprogrammer la surveillance de la santé à l'issue de la période de suspension.

Afin que les travailleurs qui continuent à travailler puissent bénéficier d'un soutien suffisant de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, et afin que les employeurs soient également en état de faire fonctionner leur entreprise en toute sécurité, les directives pratiques prévoient que les évaluations de santé suivantes doivent toujours être réalisées par le conseiller en prévention-médecin du travail, dans la mesure où elles sont demandées par l'employeur ou le travailleur: les évaluations de santé préalables, les examens de reprise de travail, les consultations spontanées, les examens dans le cadre de la protection de la maternité et ceux dans le cadre des attestations d'aptitude à la conduite de voitures. Le travailleur peut donc demander à tout moment une consultation spontanée au conseiller en prévention-médecin du travail pour des plaintes liées à sa santé qu'il estime être en relation avec son travail.

Chapitre 6.- Code pénal social

Article 14

Cet article modifie la structure de l'article 17 du Code pénal social afin d'y insérer un nouveau paragraphe qui désigne les inspecteurs sociaux de certains services d'inspection pour assurer le contrôle dans les entreprises du respect des obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Les obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 qui sont concernées sont plus particulièrement celles relatives à la distanciation sociale et à l'adoption et l'application des mesures de prévention appropriées.

en het nemen en toepassen van passende preventiemaatregelen.

Er werd gekozen om de tekst in het Sociaal Strafwetboek op te nemen en niet in een afzonderlijke tekst los van het Sociaal Strafwetboek om er volledig zeker van te zijn dat alle mechanismen van het Sociaal Strafwetboek op deze bepalingen van toepassing zullen zijn en om mogelijke interpretatieproblemen of andere moeilijkheden met een afzonderlijke tekst zoveel mogelijk te vermijden vanwege de rechtszekerheid.

Deze verplichtingen zijn op dit ogenblik opgenomen in het ministerieel besluit van 23 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken. Deze bepalingen zijn van toepassing onverminderd de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De sociaal inspecteurs zullen deze controle uitoefenen overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek en zullen daartoe beschikken over de bevoegdheden die het Sociaal Strafwetboek hen toekent.

Het ontwerp van tekst voorziet uitdrukkelijk dat de sociaal inspecteurs om deze bevoegdheid uit te oefenen zullen beschikken over de bevoegdheden voorzien in de artikelen 23 tot 43 en 43 tot 49 van het Sociaal Strafwetboek om goed te laten zien dat in het kader van deze specifieke bevoegdheid de aangeduide sociaal inspecteurs, bovenop de bevoegdheden voorzien in de artikelen 23 tot 42 van het Wetboek waarover zij beschikken in het kader van de uitoefening van hun gewone bevoegdheden, ook zullen beschikken over de bevoegdheden voorzien in de artikelen 43 tot 49 van het voormeld Wetboek die normaal gezien voorbehouden zijn aan de sociaal inspecteurs van het Toezicht op het welzijn op het werk, aangezien deze bevoegdheden zich bevinden zich in een hoofdstuk met als opschrift “De bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van gezondheid en veiligheid van de werknemers in het bijzonder”. De artikelen 43

Il a été choisi d’insérer directement ce texte dans le Code pénal social et pas dans un texte distinct du Code pénal social pour être complètement certain que tous les mécanismes du Code pénal social seront applicables à ces dispositions et pour éviter autant que possible les éventuels problèmes d’interprétation ou autres difficultés d’un texte séparé en vue d’assurer la sécurité juridique.

Ces obligations sont actuellement prévues dans l’arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d’urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Ces dispositions s’appliquent sans préjudice de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail.

Les inspecteurs sociaux exerceront ce contrôle conformément au Code pénal social et disposeront pour se faire des pouvoirs que le Code pénal social leur confère.

Le projet de texte prévoit explicitement que les inspecteurs sociaux disposeront pour exercer cette compétence des pouvoirs prévus aux articles 23 à 42 et 43 à 49 du Code pénal social pour bien montrer que dans le cadre de cette compétence spécifique, les inspecteurs sociaux désignés disposeront, en plus des pouvoirs des articles 23 à 42 du code dont ils disposent dans l’exercice de leurs compétences habituelles, aussi des pouvoirs prévus aux articles 43 à 49 du Code précité réservés en temps normal aux inspecteurs sociaux du Contrôle du bien-être au travail car ces pouvoirs se trouvent dans un chapitre intitulé « Les pouvoirs des inspecteurs sociaux en matière de santé et de sécurité des travailleurs en particulier ». Les articles 43 à 49 concernent par exemple la prise de mesures de prévention adéquates en vue de prévenir les menaces pour la santé ou la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail, des interdictions particulières si la santé ou la

tot 49 hebben bijvoorbeeld betrekking op het nemen van passende preventiemaatregelen om de gevaren voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemers op de arbeidsplaatsen te voorkomen, bijzondere verboden als de gezondheid of de veiligheid van de werknemers dit vereist, het bevel van stopzetting van iedere arbeid op een arbeidsplaats of op een andere plaats die aan hun toezicht onderworpen is, als de gezondheid of de veiligheid van de werknemers dit vereist.

De sociaal inspecteurs van de andere sociale inspectiediensten dan het Toezicht op het welzijn op het werk kunnen, indien nodig, gebruik maken van één van deze bevoegdheden, maar zij zullen natuurlijk niet verplicht zijn om daarvan gebruik te maken. Deze mogelijkheid is in het ontwerp voorzien voor het geval dat de sociaal inspecteurs deze bevoegdheden nodig hebben en het Toezicht op het welzijn op het werk niet beschikbaar is om hen bij te staan.

De andere sociale inspectiediensten dan het Toezicht op het welzijn op het werk zullen het toezicht op de verplichtingen opgenomen in het ministerieel besluit van 23 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken meenemen in hun bestaande controles, maar zij zullen daarvoor geen extra of specifieke controles uitvoeren. Hun reguliere werking blijft prioritair. Zij kunnen, zoals nu reeds het geval is, mogelijke probleemsituaties doorgeven aan de sociale inspectiediensten Toezicht welzijn op het werk en Toezicht op de sociale wetten. Bovendien zullen zij, wanneer dit nodig zou blijken, gebruik kunnen maken van de extra bevoegdheden die dit ontwerp voorziet, bv. in het geval dat de sociaal inspecteurs van de Directie Toezicht op het welzijn op het werk niet beschikbaar zijn om hen bij te staan.

In het kader van de uitoefening van deze bevoegdheid zullen de sociaal inspecteurs natuurlijk over hun beoordelingsbevoegdheid voorzien in artikel 21 van het Sociaal Strafwetboek beschikken die hen toelaat om

sécurité des travailleurs l'exige, l'ordre de la cessation de tout travail sur un lieu de travail ou sur un autre lieu soumis à leur contrôle si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige.

Les inspecteurs sociaux des inspections sociales autres que le Contrôle du bien-être au travail pourront si besoin utiliser un de ces pouvoirs mais ils ne seront évidemment pas obligés de les utiliser. Il est prévu cette possibilité dans le projet au cas où les inspecteurs sociaux en ont besoin et que le Contrôle du bien-être au travail n'est pas disponible pour les aider.

Les inspections sociales autres que le Contrôle du bien-être au travail incluront dans leurs contrôles existants la surveillance des obligations contenues dans l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 relatif aux mesures urgentes visant à limiter la propagation du coronavirus COVID-19, mais elles n'effectueront pas de contrôles supplémentaires ou spécifiques à cette fin. Leur fonctionnement régulier restera une priorité. Elles peuvent, comme c'est déjà le cas, transmettre les éventuelles situations problématiques aux inspections sociales Contrôle du bien-être au travail et Contrôle des lois sociales. En outre, si nécessaire, elles pourront faire usage des pouvoirs supplémentaires prévus dans ce projet, par exemple au cas où les inspecteurs sociaux de la Direction Contrôle du bien-être au travail ne seraient pas disponibles pour les aider.

Dans le cadre de l'exercice de cette compétence, les inspecteurs sociaux disposent bien sûr de leur pouvoir d'appréciation prévu à l'article 21 du Code pénal social qui leur permet de fixer un délai pour se mettre en ordre, donner

een termijn te verlenen om zich in regel te stellen, een waarschuwing te geven of in voorkomend geval een proces-verbaal op te stellen als de ernst van de situatie dit vereist.

De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst zal een plan van aanpak opmaken.

Dit artikel bepaalt eveneens wat er voor het uitoefenen van deze bevoegdheid moet verstaan worden onder “onderneming”.

Artikel 15

Dit artikel is in het ontwerp van besluit ingevoegd om te beantwoorden aan het advies van de Raad van State nr. 67.527/1 van 9 juni 2020 met betrekking tot Hoofdstuk 6 van voorliggend ontwerp van besluit. De Raad van State is van oordeel dat artikel 5, §2 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), geen voldoende rechtsgrond vormt voor het ontwerp van artikel 238 dat door dit besluit wordt ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek.

Voornoemde artikel 5, §2 bevat de volgende bepaling: “§2. De besluiten bedoeld in de eerste paragraaf mogen de geldende wettelijke bepalingen opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen, zelfs inzake aangelegenheden die de Grondwet uitdrukkelijk aan de wet voorbehoudt.

De besluiten bedoeld in de eerste paragraaf kunnen de administratieve, burgerrechtelijke en strafrechtelijke sancties bepalen voor bepaalde overtredingen van die besluiten. (...)”

Overeenkomstig artikel 5, §2, tweede lid, van voornoemde wet van 27 maart 2020 moeten de sancties die voorzien zijn in de besluiten die genomen zijn krachtens de wet die bijzondere machten aan de Koning verleent, van toepassing zijn op de inbreuken op diezelfde besluiten.

Het ontwerp van artikel is bedoeld om aan deze eis te voldoen door te bepalen dat de

un avertissement ou le cas échéant dresser un procès-verbal si la gravité de la situation le justifie.

Le Service d'information et de Recherche sociale élaborera un plan d'approche.

Cet article définit également ce qu'il y a lieu d'entendre par « entreprise » pour l'exercice de cette compétence.

Article 15

Cet article est inséré dans ce projet d'arrêté pour répondre aux remarques que le Conseil d'Etat a émises dans son avis n° 67.527/1 du 9 juin 2020 sur le Chapitre 6 du présent projet d'arrêté. Le Conseil d'Etat estime que l'article 5, §2 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) ne constitue pas un fondement juridique suffisant pour le projet d'article 238 inséré par le présent arrêté dans le Code pénal social.

L'article 5, §2 précité contient la disposition suivante : « § 2. Les arrêtés visés au paragraphe 1er peuvent abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions légales en vigueur, même dans les matières qui sont expressément réservées à la loi par la Constitution.

Les arrêtés visés au paragraphe 1er peuvent déterminer les sanctions administratives, civiles et pénales applicables à certaines infractions à ces arrêtés. (...) ».

Conformément à l'article 5, §2, alinéa 2, de la loi précitée du 27 mars 2020, les sanctions prévues par les arrêtés pris en vertu de la loi accordant des pouvoirs spéciaux au Roi doivent être applicables aux infractions à ces mêmes arrêtés.

L'article en projet vise à répondre à cette exigence en stipulant que les obligations

verplichtingen die aan bedrijven worden opgelegd in het kader van de dringende maatregelen genomen door de Minister van Binnenlandse Zaken om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken gelden als preventiemaatregelen om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te verzekeren.

Artikelen 16 tot en met 19

Deze artikelen beogen een nieuw hoofdstuk en een nieuw artikel 238 in het Sociaal Strafwetboek in te voegen om de niet-naleving in de ondernemingen van de verplichtingen voorzien in het kader van de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, bedoeld bij het artikel 15 van het bijzondere-machtenbesluit nr. ... 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 te bestraffen.

Het ontworpen artikel 238 bestraft de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, of eenieder die de voormelde inbreuk pleegt, met een sanctie van niveau 2 waarvan de inhoud voorzien is in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek, en die bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, hetzij uit een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro.

De bedragen van de geldboeten – zowel de strafrechtelijke als de administratieve – zijn onderworpen aan de opdecimen (artikel 102 van het Sociaal Strafwetboek). Aangezien de vermenigvuldigingscoëfficiënt op dit ogenblik 8 bedraagt, zullen de bedragen die effectief kunnen opgelegd worden, hetzij een strafrechtelijke geldboete van 400 tot 4.000 euro, hetzij een administratieve geldboete van 200 tot 2.000 euro zijn.

De sanctie van niveau 2 werd gekozen om de sanctie die voorzien is in artikel 10 van het

imposées dans les entreprises dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 valent comme mesures de prévention pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs .

Articles 16 à 19

Ces articles visent à insérer un nouveau chapitre et un nouvel article 238 dans le Code pénal social afin de punir le non-respect dans les entreprises des obligations prévues dans le cadre des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, visées à l'article 15 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° ... 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.

L'article 238 en projet punit l'employeur, son préposé ou mandataire, ou quiconque qui commet la violation précitée d'une sanction de niveau 2 dont le contenu est prévu à l'article 101 du Code pénal social et qui est constituée soit d'une amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros.

Les montants précités des amendes - aussi bien pénales qu'administratives - sont soumis aux décimes additionnels (article 102 du Code pénal social). Le coefficient multiplicateur étant actuellement 8, les montants susceptibles d'être effectivement infligés sont soit une amende pénale de 400 à 4.000 euros, soit une amende administrative de 200 à 2.000 euros.

La sanction de niveau 2 a été choisie pour se rapprocher le plus possible de la sanction

ministerieel besluit van 23 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, in geval van vaststelling door de politieoverheden van inbreuken op bepaalde bepalingen van het voormelde ministerieel besluit zo dicht mogelijk te benaderen. Artikel 10 van het voormelde ministerieel besluit van 23 maart 2020, laatst gewijzigd bij het ministerieel besluit van 5 juni 2020, bevat de volgende bepaling: “Inbreuken op de bepalingen van de volgende artikelen worden beteugeld met de straffen bepaald door artikel 187 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid:

- artikel 1, met uitzondering van paragraaf 6 en met uitzondering van de bepalingen die betrekking hebben op de relatie tussen de werkgever en de werknemer, of op de verplichtingen van de bevoegde gemeentelijke overheid;

- artikelen 1bis, 4, 5 en 8bis.”

Het ontwerp van artikel 238 van het Sociaal Strafwetboek beoogt de sanctionering van de inbreuken op de bepalingen die betrekking hebben op de relatie tussen de werkgever en de werknemer die uitdrukkelijk zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van het artikel 10 van het voormeld ministerieel besluit van 23 maart 2020.

Het voormeld artikel 10 verwijst naar artikel 187 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid dat het volgende bepaalt: “Weigering of verzuim zich te gedragen naar de maatregelen die met toepassing van artikelen 181, § 1 en 182 zijn bevolen, wordt in vredestijd gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot drie maanden, en met een geldboete van zesentwintig euro tot vijfhonderd euro, of met één van die straffen alleen.”.

De bedragen van de strafrechtelijke geldboete zijn ook onderworpen aan de opdecimen en moeten dus ook vermenigvuldigd worden met 8 en uiteindelijk kan de strafrechtelijke geldboete dan ook oplopen van 208 tot 4.000 euro.

prevue à l'article 10 de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 en cas de constatation d'infractions par les autorités de police à certaines dispositions de l'arrêté ministériel précité. L'article 10 de l'arrêté ministériel précité du 23 mars 2020, modifié en dernier lieu par l'arrêté ministériel du 5 juin 2020, contient la disposition suivante : « Sont sanctionnées par les peines prévues à l'article 187 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, les infractions aux dispositions des articles suivants:

- l'article 1er, à l'exception du paragraphe 6 et à l'exception des dispositions concernant la relation entre l'employeur et le travailleur, ou concernant les obligations des autorités communales compétentes;

- les articles 1bis, 4, 5 et 8bis ».

L'article 238 du Code pénal social en projet a pour but de punir la violation des dispositions concernant la relation entre l'employeur et le travailleur qui sont exclues explicitement du champ d'application de l'article 10 de l'arrêté ministériel précité du 23 mars 2020.

L'article 10 précité renvoie à l'article 187 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile qui prévoit que « Le refus ou la négligence de se conformer aux mesures ordonnées en application de l'article 181, § 1er et 182 sera puni, en temps de paix, d'un emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de vingt-six à cinq cents euros, ou d'une de ces peines seulement ».

Les montants de l'amende pénale sont aussi soumis aux décimes additionnels et doivent donc aussi être multipliés par 8 et au final l'amende pénale peut donc s'élever de 208 à 4.000 euros.

Hoofdstuk 7 - Slotbepalingen.

Artikel 20

Artikel 20 wijst de ministers aan die belast zijn met de uitvoering van het besluit.

Wij hebben de eer te zijn,
Sire,
Van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar

De Minister van Justitie,

Chapitre 7 - Dispositions finales

Article 20

L'article 20 désigne les ministres chargés de l'exécution de l'arrêté.

Nous avons l'honneur d'être,
Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle servant,

Le Ministre de la Justice,

KOEN GEENS

De Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken,
Le Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur,

PIETER DE CREM

De Minister van Sociale Zaken,

La Ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

De Minister van Werk,

La Ministre de l'Emploi,

Nathalie MUYLLE

De Minister belast met de Bestrijding van de
sociale fraude,

Le Ministre chargé de la lutte contre la fraude
sociale,

PHILIPPE DE BACKER