

KONINKRIJK BELGIE

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID**

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

**Wetsontwerp houdende toekenning van een
loonsubsidie aan bepaalde categorieën van
werkgevers behorende tot de reissector.**

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op het advies van de inspecteur van
Financiën, gegeven op 2 februari 2021;

Gelet op de akkoordbevinding van de
Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 4
februari 2021;

Gelet op het advies van het Beheerscomité van
de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, gegeven
op...;

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

Gelet op de hoogdringendheid gemotiveerd door
de omstandigheid dat de reissector zeer zwaar is
getroffen door de beperkende maatregelen om de
verspreiding van het coronavirus COVID-19 te
beperken.

ROYAUME DE BELGIQUE

**SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL SÉCURITÉ
SOCIALE**

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

**Projet de loi portant l'octroi d'un subside
salarial à certaines catégories d'employeurs
du secteur de voyages.**

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le
2 février 2021;

Vu l'accord de la Secrétaire d'État au Budget,
donné le 04 février 2021 ;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office
National de Sécurité sociale, donné le ... ;

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

Vu l'urgence motivée par le fait que le secteur
des voyages a été très durement touché par les
mesures restrictives prises pour limiter la
propagation du coronavirus COVID-19.

Dat sedert de aankondiging van de lockdown op 15 maart 2020 de verkoop van reizen quasi volledig is stilgevallen. Een heropening van de sector in mei met het oog op het heropenen van de grenzen in juni, werd al snel gevolgd door nieuwe beperkende maatregelen en gesloten grenzen.

Sinds 27 januari 2021 is er opnieuw een verbod op niet-essentiële reizen.

Verwacht wordt dat deze sector ook bij de laatste zal zijn om terug volledig zijn activiteiten te kunnen hernemen.

Dat om aan de wettelijke verplichtingen in het kader van de wet van 21 november 2017 betreffende de verkoop van pakketreizen, gekoppelde reisarrangementen en reisdiensten te voldoen, deze ondernemingen een deel van hun personeel aan het werk hebben moeten houden, maar zonder dat daar enige inkomsten tegenover stonden omdat er geen verkopen waren.

Dat dit wetsontwerp in een tegemoetkoming voorziet voor bepaalde werkgevers uit de reissector die zwaar geïmpacteerd zijn door de sociaaleconomische gevolgen van de COVID-19 crisis, door te voorzien in een loonsubsidie voor de loonkosten van de werknemers die deze werkgevers moeten bezoldigen voor het uitvoeren van hun wettelijke verplichtingen in het eerste en tweede kwartaal 2021.

Dat het aannemen van deze maatregel dringend is om de zware gevolgen van de COVID-19 crisis voor deze sector te verzachten, die ondanks het gebrek aan financiële inkomsten als gevolg van het wegvallen van de verkoop wettelijk verplicht is een deel van zijn personeel aan het werk te houden ;

Dat anders deze sector gedwongen zal zijn personeel te ontslaan en haar verplichtingen tegenover de klanten niet meer zou kunnen nakomen.

Que depuis l'annonce du lock down le 15 mars 2020, les ventes de voyages ont presque complètement cessé. La réouverture du secteur en mai en vue de la réouverture des frontières en juin a été rapidement suivie par de nouvelles mesures restrictives et la fermeture des frontières.

Depuis le 27 janvier, les voyages non essentiels sont à nouveau interdits.

Ce secteur devrait également être l'un des derniers à reprendre pleinement ses activités.

Qu'afin de se conformer aux obligations légales dans le cadre de la loi du 21 novembre 2017 relative à la vente de voyages à forfait, de prestations de voyage liées et de services de voyage, ces entreprises ont dû maintenir une partie de leur personnel au travail mais sans aucun revenu en retour car il n'y avait pas de ventes.

Que le présent projet de loi prévoit une allocation destinée à certains employeurs du secteur des voyages lourdement impactés par les conséquences socio-économiques de la crise COVID-19, prévoyant un subside salarial dans les cotisations patronales de sécurité sociale des travailleurs des premier et deuxième trimestres 2021.

Que l'adoption de la mesure est urgente afin d'adoucir le lourd impact de la crise COVID-19 sur ce secteur qui, malgré l'absence de rentrées financières corrélative à l'absence de ventes est légalement tenu de maintenir une partie de son personnel au travail ;

Qu'autrement ce secteur se verra contraint de licencier du personnel et ne sera plus en mesure de remplir ses obligations envers les clients.

Gelet op advies xxxxx/x van de Raad van State, gegeven op XX XX XXXX, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

De Minister van Werk en de Minister van Sociale Zaken zijn ermee belast in Onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

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

Art. 2. § 1. Er wordt een loonsubsidie toegekend volgens de modaliteiten bepaald in de artikelen 4 en 5 aan de werkgevers en de personen die hiermee worden gelijkgesteld, bedoeld in artikel 1, § 1 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders die:

1° onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 21 november 2017 betreffende de verkoop van pakketreizen, gekoppelde reisarrangementen en reisdiensten;

2° een hoofdactiviteit als reisbureau of reisorganisatie hebben;

3° aantonen dat zij in de volledige periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 verzekerd zijn tegen insolventie volgens de vereisten opgenomen in de wet van 21 november 2017 betreffende de verkoop van pakketreizen, gekoppelde reisarrangementen en reisdiensten en zijn bijlagen.

§ 2. De loonsubsidie bedoeld in dit artikel beoogt bij te dragen in de loonkosten van werkgevers die, vanwege de COVID 19-uitbraak, zich anders genoodzaakt zouden zien om personeel te ontslaan.

Art. 3. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° loonkost: het bruto kwartaalloon, verhoogd met de patronale bijdragen en verminderd

Vu l'avis xxxxx/x du Conseil d'État, donné le XX XX XXXX, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Le Ministre du Travail et le Ministre des Affaires sociales sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. §1^{er} Un subside salarial est octroyé conformément aux modalités déterminées aux articles 4 et 5 aux employeurs et aux personnes assimilées aux employeurs, visées à l'article 1 § 1^{er} de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs qui :

1° entrent dans le champ d'application de la loi du 21 novembre 2017 relative à la vente de voyages à forfait, de prestations de voyage liées et de services de voyage ;

2° ont une activité principale d'agence de voyage ou d'organisateur de voyages ;

3° démontrent qu'ils sont assurés contre l'insolvabilité durant la période complète du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 compris, conformément aux conditions prévues par la loi du 21 novembre 2017 relative à la vente de voyages à forfait, de prestations de voyage liées et de services de voyage et ses annexes.

§ 2. Le subside salarial visé dans cet article a pour objectif de contribuer aux coûts salariaux des employeurs qui, autrement, devraient licencier du personnel en raison de l'épidémie de COVID-19.

Art. 3. Pour l'application de cette loi, l'on entend par:

1° le coût salarial: le salaire trimestriel brut, augmenté des cotisations patronales et diminué

met de structurele vermindering. De loonkost wordt begrensd tot 13.500 euro per kwartaal voor een voltijdse tewerkstelling met een mu glob = 1, indien de mu glob van de werknemer < 1 wordt de loonkost begrensd in verhouding tot de mu glob;

- 2° bruto kwartaalloon: de loonmassa 'W' zoals bedoeld in artikel 2, 3°, a) van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen;
- 3° patronale bijdragen: de bijdragen bedoeld in artikel 326 van de Programmawet (I) van 24 december 2002;
- 4° structurele vermindering: het bedrag bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I);
- 5° mu glob: de mu glob zoals bedoeld in artikel 2, 2°, h) van het hoger vermeld koninklijk besluit van 16 mei 2003.

Art. 4. De loonsubsidie bedoeld in artikel 2 bedraagt maximum 70% van de loonkost van het eerste en tweede kwartaal 2021 van de in aanmerking komende werknemers.

Art. 5. § 1. De berekening van het aantal werknemers dat in aanmerking komt voor de loonsubsidie, gebeurt door de Rijksdienst voor Sociale zekerheid en bedraagt maximaal 30% van het gemiddeld aantal voltijds equivalente werknemers tewerkgesteld over de vier kwartalen van 2019, waarbij het aantal voltijds equivalente werknemers bij een werkgever gelijk is aan de de mu glob.

§ 2. Voor de werkgevers die pas in de loop van het jaar 2019 gedurende een volledig kwartaal werknemers in dienst hebben, wordt voor de bepaling van het gemiddelde, in afwijking van paragraaf 1, rekening gehouden met de resterende kwartalen van 2019 waarin er tewerkstelling is gedurende het volledige kwartaal. Indien de tewerkstelling aanvat in de loop van het vierde kwartaal 2019 of later, wordt het gemiddelde berekend op basis vanaf het

des réductions structurelles. Le coût salarial est limité à 13.500 euros par trimestre pour une occupation à temps plein avec un mu glob = 1, si le mu glob du travailleur est < 1 le coût salarial est limité en proportion à ce mu glob ;

2° le salaire trimestriel brut: la masse salariale "W" tel que définie à l'article 2, 3°, a) de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale ;

3° cotisations patronales: les cotisations définies à l'article 326 de la loi programme (I) du 24 décembre 2002 ;

4° réduction structurelle: le montant défini dans la partie 2 du chapitre 7 du titre IV de la loi programme du 24 décembre 2002 (I) ;

5° mu glob: le mu glob visé à l'article 2, 2°, h) de l'arrêté royal du 16 mai 2003 susmentionné.

Art. 4. Le subside salarial prévu à l'article 2 correspond à maximum 70% du coût salarial des premier et deuxième trimestres 2021 des travailleurs éligibles.

Art. 5. § 1. Le calcul du nombre de travailleurs éligibles pour le subside salarial est réalisé par l'Office national de sécurité sociale et se monte au maximum à 30% du nombre moyen de travailleurs équivalents temps plein occupés au cours des quatre trimestres de 2019, où le nombre de travailleurs équivalents temps plein chez un employeur est égal au mu glob.

§ 2. Pour les employeurs qui au cours de l'année 2019 n'ont occupé des travailleurs que durant un trimestre complet, la moyenne est déterminée, par dérogation au paragraphe 1^{er}, en tenant compte des trimestres restant de 2019 où il y a eu occupation pendant tout le trimestre. Si l'occupation a débuté au cours du quatrième trimestre 2019 ou plus tard, la moyenne est déterminée sur base du premier trimestre 2020 où il y a eu occupation pendant tout le trimestre.

eerste kwartaal van 2020 waarin er tewerkstelling is gedurende het volledige kwartaal.

§ 3. Het gemiddeld aantal voltijds equivalente werknemers, bekomen volgens de werkwijze opgenomen in de vorige paragrafen, wordt afgerond naar de hogere halve eenheid en moet minimum 'één' zijn. Dit gemiddeld aantal wordt door de Rijksdienst voor Sociale zekerheid aan de werkgever meegedeeld.

§ 4. Indien het gemiddeld aantal voltijdse equivalente werknemers wijzigt na de referentieperiode waarin het gemiddeld aantal voltijdse equivalente werknemers wordt berekend volgens paragraaf 1 of 3 ten gevolge van een verrichting zoals bedoeld in de artikelen 12:2 tot 12:10 en 12:103 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, of indien de werkgever is ontstaan als gevolg van één van deze verrichtingen, dient de werkgever dit te melden aan de Rijksdienst voor Sociale zekerheid, waarop de Rijksdienst het aantal in aanmerking komende werknemers kan aanpassen rekening houdende met het aantal overgedragen of overgenomen werknemers.

Art. 6. Om aanspraak te kunnen maken op de loonsubsidie, bedoeld in artikel 2, en het recht daarop te behouden, moet de werkgever:

- 1° de loonsubsidie uitsluitend aanwenden voor het doel waarvoor ze is verstrekt, met name voor de betaling van de loonkosten van de betrokken werknemers;
- 2° de in aanmerking komende werknemers van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 ononderbroken in dienst houden behoudens indien de werknemer zelf ontslag neemt, ontslagen wordt om dringende redenen, tijdskrediet of thematisch verlof opneemt of in dienst komt na 31 december 2020 in vervanging van één van voormelde werknemers;
- 3° aan zijn werknemers een concreet en individueel opleidingsaanbod doen dat overeenstemt met 20% van hun gemiddelde arbeidstijd berekend over het jaar 2019. Het betreft zowel de werknemers waarvoor de loonsubsidie wordt toegekend als de andere

§ 3. Le nombre moyen de travailleurs équivalents temps plein, obtenu selon le procédé défini aux paragraphes précédents est arrondi à la demi unité à la hausse et doit être au moins égal à 'un'. Ce nombre moyen est communiqué par l'Office National de Sécurité Social à l'employeur.

§ 4. Si le nombre moyen de travailleurs équivalents temps plein est modifié après la période de référence où le nombre moyen de travailleurs équivalents temps plein est calculé conformément aux paragraphes 1 à 3 à la suite d'une opération visé aux articles 12:2 à 12:10 et 12:103 du Code des sociétés et des associations, ou si l'employeur est né à la suite de l'une de ces opérations, l'employeur doit en informer l'Office national de sécurité sociale à de manière à ce que l'Office puisse adapter le nombre de travailleurs éligibles en tenant compte des travailleurs transférés ou repris.

Art. 6. Pour être éligible au subside salarial et en conserver le droit tel que prévu à l'article 2, l'employeur doit :

- 1° consacrer le subside salarial exclusivement aux fins pour lequel il a été établi, à savoir, le paiement des coûts salariaux des travailleurs concernés ;
- 2° garder en service les travailleurs éligibles de manière ininterrompue entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021 sauf si le travailleur a lui-même démissionné ou a été licencié pour faute grave, a pris un crédit temps ou un congé thématique ou entre en service après le 31 décembre 2020 en remplacement de l'un de ces travailleurs précités ;
- 3° faire une offre concrète et individuelle de formation aux travailleurs qui correspond à 20% de leur temps moyen de travail de l'année 2019. Cela concerne aussi bien les travailleurs qui bénéficient du subside salarial que les autres

werknemers en ongeacht of zij zich in een situatie van tijdelijke werkloosheid bevinden of niet.

Indien de werknemer pas in de loop van het jaar 2019 gedurende een volledig kwartaal werknemers in dienst was, wordt voor de bepaling van het gemiddelde, rekening gehouden met de resterende kwartalen van 2019 waarin er tewerkstelling is gedurende het volledige kwartaal. Indien de tewerkstelling aanvat in de loop van het vierde kwartaal 2019 of later, wordt het gemiddelde berekend op basis vanaf het eerste kwartaal van 2020 waarin er tewerkstelling is gedurende het volledige kwartaal.

- 4° zich in de loop van het jaar 2021 onthouden van het uitkeren van dividenden aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, de directie en de hogere kaderleden van de onderneming en van het inkopen van eigen aandelen;
- 5° de ondernemingsraad, of bij gebrek aan ondernemingsraad het comité voor preventie en bescherming op het werk, of gebrek hieraan de syndicale delegatie, of bij gebrek hieraan de personeelsleden rechtstreeks informeren over de toepassing van deze wet binnen de onderneming en de voorwaarden waaraan hij moet voldoen, in het bijzonder over het luik opleiding, en hierover overleggen.

Art. 7. § 1. Om aanspraak te kunnen maken op de loonsubsidie bedoeld in artikel 2, moet de werkgever hiertoe uiterlijk 30 juni 2021 een aanvraag indienen bij de Rijksdienst voor Sociale zekerheid via een beveiligde elektronische applicatie die de Rijksdienst hiervoor ter beschikking stelt. Vooraleer de subsidie toe te kennen, controleert de Rijksdienst of aan de in artikel 2 vermelde voorwaarden is voldaan. De Rijksdienst informeert vervolgens de werkgever of hij al dan niet op de subsidie recht heeft.

travailleurs, indépendamment du fait qu'ils aient été placés en chômage temporaire ou non.

Si le travailleur n'a été employé que pendant un trimestre complet au cours de l'année 2019, la moyenne est déterminée, en tenant compte des trimestres restant de 2019 où il y a eu occupation pendant tout le trimestre. Si l'occupation a débuté au cours du quatrième trimestre 2019 ou plus tard, la moyenne est déterminée sur base du premier trimestre 2020 où il y a eu occupation pendant tout le trimestre.

4° s'être abstenu au cours de l'année 2021 de toute distribution de dividendes aux actionnaires ou de bonus au conseil d'administration, à la direction et aux hauts cadres de l'entreprise et ne pas avoir procédé à un rachat d'actions propres ;

5° informer le conseil d'entreprise, ou le comité de prévention et de protection au travail à défaut de conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou à défaut de délégation syndicale, les membres du personnel directement de l'application de cette loi au sein de l'entreprise et des conditions auxquelles il doit être satisfait, en particulier en ce qui concerne le volet formation et de se concerter à ce sujet.

Art. 7. § 1. Pour bénéficier du subside salarial prévu à l'article 2, l'employeur doit introduire une demande à l'Office national de sécurité sociale au plus tard le 30 juin 2021 au moyen d'une application électronique sécurisée qui est à cette fin mis à disposition par l'Office. Avant l'octroi du subside, l'Office contrôle qu'il est bien satisfait aux conditions mentionnées à l'article 2. L'Office informe ensuite l'employeur s'il a droit ou non au subside.

§ 2. De werkgever duidt op zijn DmfA-aangifte de werknemers aan die voor de loonsubsidie in aanmerking komen.

§ 3. De in artikel 2 bedoelde loonsubsidie wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid berekend en toegekend in twee fasen: tweemaal een voorschot en een afrekening:

1° elk voorschot bestaat uit een forfaitair bedrag van 70% van 10.500 euro, vermenigvuldigd met het aantal in aanmerking komende werknemers. De eerste betaling gebeurt uiterlijk 31 maart 2021, de tweede gebeurt uiterlijk 10 juli 2021.

2° in een tweede fase berekent de Rijksdienst het bedrag van de loonsubsidie waarop de werkgever aanspraak kan maken op basis van de aangiften van het eerste en tweede kwartaal 2021 waarin de in aanmerking komende werknemers in de hiertoe bestemde zone van de multifunctionele aangifte zijn aangeduid.

Per kwartaal mag het totaal aantal, uitgedrukt in voltijds equivalente werknemers, niet hoger zijn dan het gemiddeld aantal meegedeeld aan de werkgever zoals vermeld in artikel 5, § 3.

§ 4. De berekening van de individuele loonkost voor de in aanmerking komende werknemers gebeurt zoals bepaald in artikel 3.

De Rijksdienst voor Sociale zekerheid vergelijkt vervolgens het bedrag van de definitief berekende loonsubsidie met het bedrag van de voorschotten zoals bepaald in § 3, 1°. Indien het bedrag van de betaalde voorschotten hoger is dan het bedrag van de loonsubsidie waarop de werkgever recht heeft, dan dient de werkgever het verschil aan de Rijksdienst voor Sociale zekerheid terug te betalen.

§ 5. In geval de werkgever niet langer voldoet aan de voorwaarden bepaald in de artikelen 2 en 6, kan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de onterecht uitgekeerde loonsubsidie terugvorderen.

§ 2. L'employeur indique sur sa déclaration DmfA les travailleurs qui entrent en considération pour un subside salarial.

§ 3. Le subside salarial visé à l'article 2 est calculé et octroyé par l'Office national de sécurité sociale en deux phases : deux acomptes et un décompte final :

1° chaque acompte consiste en un montant forfaitaire de 70% de 10.500 euros, multiplié par le nombre de travailleurs éligibles. Le premier paiement aura lieu au plus tard le 31 mars 2021, le second au plus tard le 10 juillet 2021.

2° dans une deuxième phase, l'Office calcule le montant du subside salarial dont l'employeur peut bénéficier sur base des déclarations des premier et deuxième trimestres 2021 dans lesquelles les travailleurs éligibles ont été mentionnés dans la zone prévue à cette fin dans la déclaration multifonctionnelle.

Le nombre total par trimestre, exprimé en équivalents temps plein, ne peut être supérieur au nombre moyen de travailleurs tel que déterminé à l'article 5, § 3.

§4. Le calcul du coût salarial individuel pour les travailleurs éligibles se déroulent conformément à l'article 3.

L'Office national de sécurité sociale compare ensuite le montant définitif du subside salarial calculé avec le montant des acomptes définis au §3, 1°. Si le montant des acomptes versés est supérieur au montant du subside salarial auquel l'employeur a droit, la différence doit être remboursée par l'employeur à l'Office national de sécurité sociale.

§5. Si l'employeur ne remplit plus les conditions prévues aux articles 2 et 6, l'Office national de Sécurité social peut réclamer les subsides indûment versés.

Art. 8. De koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, nadere regels inzake dit besluit bepalen.

Art. 9. Deze wet heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021.

Art. 8. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les modalités relatives à l'application de la présente loi.

Art. 9. La présente loi produit ses effets le 1^{er} janvier 2021.

Gegeven te

Donné à

Van Koningswege:

De Minister van Werk,

Par le Roi:

Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE

De Minister van Sociale Zaken,

Le Ministre des Affaires sociales,

F. VANDENBROUCKE

KONINKRIJK BELGIE

ROYAUME DE BELGIQUE

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID**

**SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL SÉCURITÉ
SOCIALE**

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

**SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

**Wetsontwerp houdende toekenning van een
loonsubsidie aan bepaalde categorieën van
werkgevers behorende tot de reissector**

**Projet de loi portant l'octroi d'un subside
salarial à certaines catégories d'employeurs
du secteur de voyages**

MEMORIE VAN TOELICHTING

EXPOSÉ DES MOTIFS

Dames en Heren,

Mesdames et Messieurs,

De reissector is zeer zwaar getroffen door de beperkende maatregelen om de gevolgen van ~~maatregelen om~~ de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

Sedert de aankondiging van de lockdown op 15 maart 2020 is de verkoop van reizen quasi volledig stilgevallen. Een heropening van de sector in mei met het oog op het heropenen van de grenzen in juni, werd al snel gevolgd door nieuwe beperkende maatregelen en gesloten grenzen. Verwacht wordt dat deze sector ook bij de laatste zal zijn om terug volledig zijn activiteiten te kunnen hernemen. Bovendien zal deze crisis een katalysator zijn voor een transformatie binnen de sector.

Het werk voor de betrokken ondernemingen in het kader van de opvolging van alle bestaande dossiers in de voorbije maanden was enorm: annulering van geplande reizen, repatriëren van reizigers die vastzaten op hun bestemming, gedurig informeren van reizigers over de veranderingen in hun dossier en het bijstaan van reizigers binnen het kader van geplande vertrekken, afgifte van Corona-tegoedbonnen

Le secteur des voyages a été très durement touché par les mesures restrictives prises pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

Depuis l'annonce du lock down le 15 mars 2020, les ventes de voyages ont presque complètement cessé. La réouverture du secteur en mai en vue de la réouverture des frontières en juin a été rapidement suivie par de nouvelles mesures restrictives et la fermeture des frontières. Ce secteur devrait également être l'un des derniers à reprendre pleinement ses activités. De plus, cette crise sera un catalyseur pour une transformation au sein du secteur.

Le travail des entreprises concernées avec le suivi de tous les dossiers existants au cours des derniers mois a été énorme : annulation des voyages prévus, rapatriement des voyageurs bloqués à destination, information permanente des voyageurs sur les modifications de leur dossier et assistance aux voyageurs dans le cadre des départs prévus, émission de Coronavouchers

(waarbij voor deze reizen de leveranciers reeds betaald werden).

De wet van 21 november 2017 betreffende de verkoop van pakketreizen, gekoppelde reisarrangementen en reisdiensten, zet de richtlijn 2015/2302/EU van het Europees Parlement en de Raad van 25 november 2015 betreffende pakketreizen en gekoppelde reisarrangementen, om en legt ondernemingen die pakketreizen, gekoppelde reisarrangementen en reisdiensten verkopen, bepaalde wettelijke verplichtingen op.

Het gaat om dwingende consumentenbescherming, waaronder informatieverplichtingen, duidelijke regels i.v.m. wijzigingen, annuleringen, terugbetalingen én een verplichte bescherming tegen insolventie.

Om pakketreizen te verkopen of gekoppelde reisarrangementen te faciliteren, moet de onderneming een financiële bescherming kunnen aantonen om bij insolventie haar contractuele verplichtingen verder na te komen. Deze bescherming moet de onderneming desgevallend in staat stellen om: de bedragen die de reiziger reeds betaald heeft terug te betalen, de reiziger zonder bijkomende kosten te repatriëren, de reis verder te zetten. Het gaat dus enkel om bedrijven die zich effectief verzekerd hebben in dit kader en die dus in 2019 nog financieel gezond waren.

Om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen, hebben deze ondernemingen een deel van hun personeel aan het werk moeten houden, maar zonder dat daar enige inkomsten tegenover stonden omdat er geen verkopen waren.

Dit wetsontwerp voorziet in een tegemoetkoming voor bepaalde werkgevers uit de reissector die zwaar geïmpacteerd zijn door de sociaaleconomische gevolgen van de COVID-19 crisis, door te voorzien in een loonsubsidie voor de loonkosten van de werknemers die deze werkgevers moeten bezoldigen voor het uitvoeren van hun wettelijke verplichtingen in het eerste en tweede kwartaal 2021. Deze loonsubsidie beoogt bij te dragen in de loonkosten van werkgevers die anders vanwege de COVID-19 uitbraak personeel dreigen te

(pour ces voyages les fournisseurs étaient déjà payés).

La loi du 21 novembre 2017 relative à la vente de voyages à forfait, de prestations de voyages liées et de services de voyages, transpose la directive 2015/2302/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2015 relative aux voyages à forfait et aux prestations de voyages liées, et impose certaines obligations légales aux entreprises qui vendent des voyages à forfait, des prestations de voyages liées et des services de voyages.

Il s'agit d'exigences obligatoires en matière de protection des consommateurs, notamment des obligations d'information, des règles claires sur les modifications, les annulations, les remboursements et la protection obligatoire contre l'insolvabilité.

Pour vendre des vacances à forfait ou faciliter l'organisation de voyages liés, l'entreprise doit être en mesure de démontrer une protection financière afin de continuer à remplir ses obligations contractuelles en cas d'insolvabilité. Cette protection doit permettre à l'entreprise, si nécessaire, de rembourser les sommes déjà versées par le voyageur, de rapatrier le voyageur sans frais supplémentaires et de poursuivre le voyage. Elle ne concerne donc que les entreprises qui se sont effectivement assurées dans ce cadre et qui étaient donc encore financièrement saines en 2019.

Afin de se conformer aux obligations légales, ces entreprises ont dû maintenir une partie de leur personnel au travail, mais sans aucun revenu en retour car il n'y avait pas de ventes.

Ce projet de loi prévoit une allocation destinée à certains employeurs du secteur des voyages lourdement impactés par les conséquences socio-économiques de la crise COVID-19, prévoyant un subside salarial dans les cotisations patronales de sécurité sociale des travailleurs des premier et deuxième trimestres 2021. Ce subside salarial est destiné à soutenir les coûts salariaux des employeurs qui, autrement, se verraient contraints de licencier du personnel en raison de l'épidémie de COVID-19 et ne soient plus en mesure de remplir leurs obligations envers les clients..

ontslaan en hun verplichtingen t.a.v. klanten niet meer zou kunnen nakomen

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag.

Art. 2.

Deze bepaling omschrijft het toepassingsgebied van de maatregel in kwestie. Hier wordt bepaald welke werkgevers (en hiermee gelijkgestelden) aanspraak kunnen maken op de loonsubsidie. Het betreft de werkgevers met als hoofdactiviteit reisbureau of reisorganisator (NACE-code 79110 en 79120) die onderworpen zijn aan de wettelijke verplichtingen opgelegd bij de wet van 21 november 2017 betreffende de verkoop van pakketreizen, gekoppelde reisarrangementen en reisdiensten. Zij dienen gedurende de ganse periode waarop de maatregel van toepassing is, zijnde van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, verzekerd te zijn tegen insolventie in het kader van voornoemde wet. Indien de werkgever verzekerd is bij een Belgische verzekeringsinstelling zal de RSZ gebruik kunnen maken van de lijsten die de FOD Economie, Middenstand en Energie hierover ter beschikking stelt. Een werkgever die in een andere lidstaat van de Europese Unie dergelijke verzekering heeft afgesloten dient hiervan zelf het bewijs aan te leveren.

Art. 3.

In deze bepaling worden een aantal begrippen gedefinieerd die in dit besluit gebruikt worden. Het betreft een aantal specifieke begrippen uit het sociaal zekerheidsrecht die aangewend worden voor de berekening van de loonsubsidie.

Art. 4.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article détermine le fondement constitutionnel de la compétence.

Art. 2.

Cette disposition décrit le champ d'application de la mesure en question. Cet article détermine à quels employeurs (et assimilés) le subside salarial est attribué, le champ d'application comprend plus particulièrement les employeurs du secteur du voyage qui ont comme activité principale agent ou organisateur de voyage (NACE-code 79110 et 79120) qui sont assujettis aux obligations légales déterminées par la loi du 21 novembre 2017 relative à la vente de voyages à forfait, de prestations de voyage liées et de services de voyage. Ils doivent pendant toute la période durant laquelle la mesure est d'application, soit du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, être assuré contre l'insolvabilité dans le cadre de la loi précitée. Si l'employeur est assuré auprès d'une institution d'assurance belge, l'ONSS pourra utiliser les listes mises à disposition par le SPF Economie, Classes moyennes et Energie. Un employeur qui a conclu une telle assurance dans un autre Etat membre devra en apporter la preuve.

Art. 3.

Cet article donne un certain nombre de définitions de concepts, utilisés dans la présente loi. Il s'agit de concepts spécifiques du droit de la sécurité sociale utilisé pour le calcul du subside salarial.

Art. 4.

Dit artikel bepaalt de berekening van het bedrag van de loonsubsidie. De loonsubsidie wordt toegekend als tegemoetkoming in de loonkost van een deel van de werknemers die in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 tewerkgesteld zijn.

Art. 5.

Dit artikel bepaalt de manier waarop het aantal werknemers dat in aanmerking komt voor de loonsubsidie wordt berekend. Dit aantal komt overeen met het aantal werknemers dat geacht wordt een cruciale job uit te oefenen en bedraagt maximaal 30 % van het personeel tewerkgesteld in het jaar 2019. Er wordt in een afwijkende bepaling voorzien voor werkgevers die hun activiteit hebben opgestart in de loop van 2019 of 2020 of voor het geval een nieuwe werkgever ontstaat na fusie, faillissement, opslorping of afsplitsing van een andere werkgever.

Art. 6.

Dit artikel bepaalt aan welke voorwaarden de werkgever moet voldoen om aanspraak te kunnen maken op een loonsubsidie en het recht erop te behouden.

Vooreerst mag de werkgever de tewerkstellingspremie uitsluitend aanwenden voor het doel waarvoor ze is verstrekt, met name voor de betaling van de loonkosten van de betrokken werknemers.

Ten tweede moet hij de betrokken werknemer ononderbroken in dienst houden gedurende de periode waarvoor de steun verleend wordt. Uitzondering wordt gemaakt voor werknemers die zelf ontslag nemen of die worden ontslagen wegens dringende redenen, alsook werknemers die tijdskrediet of thematisch verlof opnemen. Deze mogen worden vervangen en de vervanger komt dan ook in aanmerking voor de loonsubsidie ook al is hij niet sinds 1 januari 2021 in dienst.

Ten derde dient de werkgever al zijn werknemers een opleiding aan te bieden zodat zij beter

Cet article détermine le calcul du montant du subside salarial. Le subside salarial est alloué par une intervention dans le coût salarial d'une partie des travailleurs qui a été employé durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021.

Art. 5.

Cet article détermine comment le nombre de travailleurs éligibles pour le subside salarial est calculé. Ce nombre correspond au nombre de travailleurs considérés comme exerçant un job crucial et correspond au maximum à 30% du personnel employé durant l'année 2019. Une dérogation est prévue pour les employeurs qui ont débuté leur activité dans le cours de l'année 2019 ou 2020 ou pour les nouveaux employeurs nés après fusion, faillite, absorption ou scission d'un autre employeur.

Art. 6.

Cet article détermine à quelles conditions l'employeur doit satisfaire pour faire appel au subside salarial et conserver ce droit.

En premier lieu, le subside salarial doit exclusivement être consacré à l'objectif pour lequel il a été établi, à savoir, le paiement des coûts salariaux des travailleurs concernés.

Deuxièmement, il doit également avoir conservé de manière ininterrompue le travailleur éligible en service pendant toute la période où le soutien est assuré. Une dérogation est prévue dans le cas où le travailleur a remis lui-même sa démission, s'il a été licencié pour faute grave, de même s'il a bénéficié d'un crédit temps ou d'un congé thématique. Ces travailleurs peuvent alors être remplacés et le remplaçant est éligible au subside salarial même s'il n'était pas en service au 1^{er} janvier 2021.

Troisièmement, l'employeur doit offrir à tous ses travailleurs une formation afin que ceux-ci soient

voorbereid zijn op evoluties binnen de sector en op de arbeidsmarkt.

Ten vierde blijft het voordeel van de loonsubsidie slechts verworven voor zover de werkgever voor 2021 geen dividenden uitkeert aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur, de directie en de hogere kaderleden van de onderneming, en geen eigen aandelen inkoopt. Ten slotte is de werkgever verplicht de gebruikelijke sociale overlegorganen in de onderneming te informeren over deze steunmaatregel en hierover overleg te plegen.

Art. 7.

Dit artikel bepaalt onder welke voorwaarden en modaliteiten de RSZ de subsidie berekent en toekent aan de werkgevers.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid stelt een beveiligde elektronische applicatie ter beschikking van de werkgever waarbij deze zijn aanvraag kan indienen, en dit uiterlijk 30 juni 2021. De Rijksdienst controleert of de betrokken werkgever voldoet aan de voorwaarden bepaald in de artikel 2. De Rijksdienst informeert vervolgens de werkgever of hij al dan niet aanspraak kan maken op de bij deze wet ingevoerde subsidie.

De berekening en toekenning van de subsidie gebeurt in twee fasen:

In een eerste fase zullen twee voorschotten worden toegekend.

Elk voorschot bedraagt 7300 euro per in aanmerking komende werknemer. Dit bedrag komt neer op 70% van 10.500 euro, en wordt vermenigvuldigd met het aantal in aanmerking komende werknemers.

Bij de toekenning van elk voorschot zal de Rijksdienst nagaan of de werkgever nog steeds aan alle voorwaarden voldoet.

In een tweede fase, nadat de aangiften voor het tweede kwartaal 2021 zijn verwerkt, berekent de

mieux préparés aux évolutions du secteur et sur le marché du travail.

Quatrièmement, l'avantage lié au subside salarial n'est acquis que pour autant que l'employeur n'ait pas, au cours de l'année 2021, distribuer de dividendes aux actionnaires ou de bonus au conseil d'administration, à la direction et aux hauts cadres de l'entreprises et n'ait pas procédé à un rachat d'actions propres ;

Enfin, l'employeur se voit obligé d'informer les organes de concertation sociale de son entreprise de ses mesures d'aide et de les consulter à ce sujet.

Art. 7.

Cet article décrit les conditions et modalités du calcul et de l'octroi du subside par l'ONSS aux employeurs

L'Office national de sécurité sociale met à disposition des employeurs une application électronique sécurisée par laquelle l'employeur peut introduire sa demande et ce au plus tard le 30 juin 2021. L'Office vérifie si l'employeur concerné satisfait aux conditions de l'article 2. L'Office informe ensuite l'employeur s'il peut ou non bénéficier du subside introduit par cette loi.

Le calcul et l'attribution du subside se déroulent en deux phases :

Dans une première phase, deux acomptes seront alloués.

Chaque acompte s'élève à 7300 euros par travailleur éligible. Ce montant équivaut à 70% de 10.500 euros et est multiplié par le nombre de travailleurs éligible.

Lors de l'attribution de chaque acompte, l'Office vérifiera si l'employeur satisfait toujours aux conditions.

Dans une deuxième phase, après traitement des déclarations du deuxième trimestre 2021,

RSZ het definitieve bedrag van de subsidie waarop de werkgever aanspraak kan maken.

Vervolgens vergelijkt de RSZ het bedrag van de definitief berekende loonsubsidie met de bedragen die reeds als voorschot zijn uitgekeerd. De RSZ zal het overblijvende saldo storten op de rekening die de werkgever hiertoe bij zijn aanvraag heeft opgegeven en dit uiterlijk eind 2021.

Indien de subsidie berekend in de tweede fase lager is dan de reeds uitgekeerde voorschotten, dient de werkgever het verschil terug te betalen aan de RSZ.

l'ONSS calculera le montant définitif du subsidie auquel l'employeur a droit.

Ensuite, l'ONSS compare le montant définitif du subsidie salarial aux montants déjà versés comme acompte. L'ONSS versera le solde restant sur le compte que l'employeur a mentionné dans sa demande et ce, avant fin 2021.

Si le subsidie calculé dans la deuxième phase est inférieur aux acomptes versés, l'employeur devra rembourser la différence à l'ONSS.

Art. 8.

~~Dit artikel voorziet in de financiering van de loonsubsidie. Hiertoe wordt een rijkstoelage voorzien aan de RSZ Globaal Beheer. De toelage wordt ingeschreven in de begroting van de FOD Sociale Zekerheid.~~

Art. 8.

~~Cet article prévoit le financement du subsidie salarial. A cet effet, une subvention de l'État à l'ONSS Gestion globale est prévue. La subvention est inscrite au budget du SPF Sécurité Sociale.~~

Mis en forme : Français (France)

Mis en forme : Français (France)

Mis en forme : Français (France)

Art. 89

De Koning kan nadere regels bepalen inzake dit besluit bepalen bij een in Ministerrad overlegd besluit.

Art. 89

Le Roi peut déterminer les modalités d'application de cette loi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Art. 109.

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding op 1 januari 2021. Een spoedige inwerkingtreding is van belang opdat de voorschotten op korte termijn aan de betrokken werkgevers kunnen worden toegekend. Dit kadert in de doelstelling om ontslagen in de betrokken sectoren te vermijden.

Art. 109.

Cet article prévoit la date d'entrée en vigueur au 1er janvier 2021. Une entrée en vigueur rapide est souhaitable afin que les acomptes puissent être octroyées aux employeurs concernés le plus rapidement possible. Cela s'inscrit dans l'objectif d'éviter des licenciements dans les secteurs concernés.

Wij hebben de eer te zijn,

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,

Sire,

Van Uw Majesteit
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaren,

De Votre Majesté,
les très respectueux
et les très fidèles serviteurs,

De Minister van Werk,

Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE

De Minister van Sociale Zaken,

Le Ministre des Affaires sociales,

F. VANDENBROUCKE