DOC 55 **1593/001**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 octobre 2020

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, visant à introduire un droit au rebond professionnel

(déposée par Mme Catherine Fonck)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 oktober 2020

WETSVOORSTEL

tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, met het oog op de instelling van het recht op een loopbaandoorstart

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

RÉSUMÉ

Actuellement, le travailleur qui quitte volontairement son emploi, même pour les meilleures raisons, se voit lourdement sanctionné au niveau de ses droits aux allocations de chômage. Étant donné l'environnement du monde du travail qui exige souplesse et mobilité, l'auteur estime cela inadéquat.

La proposition de loi introduit donc un droit au rebond professionnel, qui permet notamment au travailleur de démissionner de son travail deux fois durant sa carrière professionnelle sans se voir sanctionné au niveau de ses droits aux allocations de chômage.

SAMENVATTING

Werknemers die – zelfs om zeer gegronde redenen – vrijwillig hun job opzeggen, moeten momenteel fors inboeten aan werkloosheidsuitkeringen. Aangezien het arbeidscircuit flexibiliteit en mobiliteit vergt, acht de indienster die gang van zaken onaangepast.

Dit wetsvoorstel strekt er derhalve toe het recht in te stellen op een loopbaandoorstart. Op grond daarvan zou de werknemer gedurende zijn beroepsloopbaan twee keer ontslag kunnen indienen zonder te moeten vrezen voor zijn recht op werkloosheidsuitkeringen.

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

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. *Contexte*

Le monde du travail change et le renforcement de la mobilité professionnelle est souvent mis en évidence comme une réponse indispensable aux mutations économiques de plus en plus rapides. Trop de travailleurs ne trouvent plus leur satisfaction dans leur emploi, mais ne peuvent le quitter parce que démissionner est aujourd'hui un acte collectivement condamné. En effet, conformément à la réglementation actuelle, pour pouvoir bénéficier d'allocations de chômage, le chômeur doit être privé de travail à la suite de circonstances indépendantes de sa volonté. Par conséquent, le travailleur qui quitte volontairement un emploi ne peut, sauf circonstances spécifiques, avoir accès aux allocations de chômage.

Si un arrangement à l'amiable avec l'employeur ne peut être trouvé pour que celui-ci procède au licenciement espéré, le travailleur n'a d'autre choix que de se résigner à rester. L'issue prend alors la forme de l'absentéisme, du congé pour cause de maladie ou du *burn-out*... C'est un jeu où tout le monde est perdant.

Cette exigence de la privation involontaire d'emploi, si elle avait un sens dans le marché du travail de l'après-guerre, lorsque la carrière du travailleur se déroulait majoritairement auprès d'un seul employeur, en a beaucoup moins dans le monde mouvant et fluide du marché du travail que l'on connaît aujourd'hui. Les jeunes générations aspirent désormais à être des entrepreneurs de leur travail, responsables de leur carrière. Elles ont à cœur de moduler leur carrière auprès de plusieurs employeurs, en fonction de leurs souhaits et de l'évolution de leurs compétences.

Dans ce contexte, il serait archaïque de continuer à considérer la démission volontaire de son poste de travail comme un caprice lié à une insatisfaction momentanée. C'est désormais une action souvent souhaitable pour mieux répondre aux aspirations du travailleur et favoriser une affectation plus efficace des ressources et des compétences. Cette meilleure utilisation des ressources mènera dès lors à une amélioration de la productivité et de l'économie. Plutôt que de punir l'acte de démission, il semble opportun de soutenir ceux qui ont le courage de remettre leur emploi en question afin d'en trouver un autre dans lequel ils trouveront davantage leur épanouissement et répondront mieux aux exigences de leur employeur, puisqu'il est prouvé qu'un travailleur heureux est plus productif.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. *Context*

De arbeidsmarkt evolueert. Vaak wordt benadrukt dat meer mobiliteit binnen de loopbaan onontbeerlijk is om het hoofd te bieden aan de almaar snellere economische ontwikkelingen. Te veel werknemers zijn niet langer tevreden over hun baan, maar kunnen er niet onderuit omdat ontslag nemen vandaag door de samenleving wordt veroordeeld. Overeenkomstig de huidige reglementering kan de werkloze immers alleen maar een uitkering krijgen wanneer hij geen werk heeft wegens omstandigheden die onafhankelijk zijn van zijn wil. Behoudens in specifieke omstandigheden heeft de werknemer die vrijwillig een baan verlaat, bijgevolg geen toegang tot werkloosheidsuitkeringen.

Wanneer niet in der minne met de werkgever kan worden overeengekomen dat die het verhoopte ontslag geeft, heeft de werknemer geen andere keuze dan te blijven. Dat leidt dan tot absenteïsme, ziekteverlof, burnout enzovoort. Iedereen verliest daarbij.

De vereiste dat het verlies van werk onvrijwillig moet zijn, was gezien de naoorlogse arbeidsmarkt weliswaar verklaarbaar, want destijds bleef de werknemer meestal gedurende zijn hele loopbaan bij dezelfde werkgever. Vandaag echter is dat niet langer het geval, wegens de bewegingen en de doorstroming op de arbeidsmarkt. De jonge generaties zijn ondernemend op beroepsvlak en willen zelf hun loopbaan sturen. Zij hechten er belang aan hun carrière bij diverse werkgevers op te bouwen, naargelang van hun wensen en van de ontwikkeling van hun bekwaamheden.

In die context zou het voorbijgestreefd zijn ervan uit te blijven gaan dat het vrijwillig afstand doen van een baan een door tijdelijke ontevredenheid ingegeven gril is. Thans is vrijwillig ontslag vaak wenselijk om beter tegemoet te komen aan de ambities van de werknemer en om een doeltreffendere inzet van de middelen en bekwaamheden te bevorderen. Die betere aanwending van de middelen zal derhalve de productiviteit en de economie ten goede komen. Het lijkt raadzaam om diegenen die de moed hebben hun beroepsbezigheid in vraag te stellen teneinde een andere baan te vinden waarin zij zich beter kunnen ontplooien en waarin zij beter tegemoetkomen aan de eisen van de werkgever, niet te straffen voor hun ontslag maar ze te steunen. Het is immers bewezen dat een tevreden werknemer productiever is.

2. *État actuel de la réglementation en Belgique*

Afin de pouvoir bénéficier d'allocations de chômage, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par la suite de circonstances indépendantes de sa volonté[1]. Peut ainsi être exclu du bénéfice des allocations de chômage "*le travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté*"[2]. Toujours selon la législation relative à l'assurance-chômage, il faut notamment entendre par "chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur", "*l'abandon d'un emploi convenable sans motif légitime*"[3].

Les démissions sans motifs légitimes d'un emploi considéré comme "convenable" peuvent donc être sanctionnées par un avertissement et par une exclusion temporaire du bénéfice des allocations de chômage pendant 4 à 52 semaines[4]. Le caractère "convenable" de l'emploi est évalué à l'aune d'une liste de critères repris dans l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage. Ces critères ont trait à la rémunération, à la distance entre le domicile et le lieu de travail, à la correspondance de l'emploi avec les qualifications du travailleur, au régime de travail, ...[5]

En ce qui concerne les motifs légitimes visés dans l'arrêté royal, ces derniers ne sont pas définis plus précisément. Selon l'ONEM, la légitimité du motif s'apprécie notamment par rapport au caractère convenable de l'emploi, dont les critères sont définis par la réglementation.

Dans certains cas particuliers, il n'y a pas d'exclusions:

— pour le travailleur qui abandonne son emploi pour s'occuper de son enfant de moins de 6 ans pendant au moins 6 mois avant d'introduire une demande d'allocations;

— pour le travailleur qui abandonne son emploi pour exercer, pendant au moins 6 mois, une profession qui n'assujettit pas le travailleur à la sécurité sociale pour le secteur chômage avant d'introduire une demande d'allocations;

1 Article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.
2 Article 51 du même arrêté-royal.
3 *Idem.*
4 Article 52*bis* du même arrêté royal.
5 Articles 22 et suivants de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage.

2. *Huidige reglementering in België*

Om werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten moet de werkloze zonder werk en zonder loon zitten wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil[1]. Aldus geldt het volgende: "De werknemer die werkloos is of wordt wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil kan uitgesloten worden van het genot van de uitkeringen"[2]. Volgens de reglementering inzake de werkloosheidsuitkeringen omvat "werkloosheid wegens omstandigheden afhankelijk van de wil van de werknemer" onder meer werkloosheid die het gevolg is van "het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden"[3].

Het zonder wettige reden verlaten van een dienstbetrekking die als "passend" wordt beschouwd kan derhalve worden bestraft met een waarschuwing en met een tijdelijke uitsluiting van het genot van de werkloosheidsuitkeringen gedurende 4 tot 52 weken[4]. Het "passende" karakter van de dienstbetrekking wordt beoordeeld aan de hand van een lijst van criteria die is opgenomen in het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering. Die criteria hebben betrekking op de bezoldiging, op de afstand tussen de verblijfplaats en de werkplek, op de overeenstemming van de dienstbetrekking met de kwalificaties van de werknemer, op de arbeidsregeling enzovoort[5].

De in het koninklijk besluit bedoelde wettige redenen worden niet nader omschreven. Volgens de RVA wordt de geldigheid van de reden met name getoetst aan het passende karakter van de dienstbetrekking, waarvan de criteria worden bepaald door de reglementering.

In bepaalde bijzondere gevallen is er geen uitsluiting:

— voor de werknemer die zijn dienstbetrekking verlaat om zijn kind jonger dan 6 jaar gedurende minstens 6 maanden op te voeden alvorens uitkeringen aan te vragen;

— voor de werknemer die zijn dienstbetrekking verlaat om gedurende minstens 6 maanden een beroep uit te oefenen dat de werknemer niet onderwerpt aan de sociale zekerheid voor de werkloosheidssector alvorens uitkeringen aan te vragen;

1 Artikel 44 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.
2 Artikel 51 van hetzelfde koninklijk besluit.
3 *Idem.*
4 Artikel 52*bis* van hetzelfde koninklijk besluit.
5 Artikel 22 en volgende van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

— pour le travailleur qui abandonne son emploi et a exercé un nouvel emploi pendant 13 semaines au moins avant de demander les allocations.[6]

3. ***Ailleurs en Europe***

D'après une étude de l'Unédic[7] portant sur la majorité des 10 pays en Europe occidentale[8], le chômage involontaire est l'une des conditions d'indemnisation, à l'exception de la France, de la Suède et de la Grande-Bretagne, où une situation de chômage même volontaire suffit à ouvrir des droits.

Des nuances doivent être apportées à ce constat:

— dans de nombreux pays, les salariés qui démissionnent pour des raisons "légitimes" ou "une cause juste" peuvent bénéficier d'allocations de chômage; ces raisons légitimes peuvent être énumérées dans la législation (par exemple, en Espagne, la démission pour modification substantielle du contrat de travail, pour refus de déménagement en cas de modification du lieu de travail, …) ou examinées postérieurement par les services publics en charge de l'emploi au cas par cas;

— même dans le cas d'une démission "illégitime", de nombreux pays européens ne ferment pas la porte à ces salariés pour tout droit à une indemnisation; dans certains pays (en ce compris la Belgique), la sanction est une période de carence plus ou moins longue durant laquelle aucune allocation de chômage n'est versée; dans d'autres, cette sanction prend la forme d'une réduction de la durée des droits.

En France, la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel a inscrit dans la législation le "droit à la démission", promis en campagne par Emmanuel Macron. Cette loi pose les conditions permettant aux salariés qui démissionnent de bénéficier d'allocations de chômage. Les dispositions relatives à l'octroi d'allocations de chômage au travailleur démissionnaire sont entrées en vigueur le 1er novembre 2019. Les travailleurs démissionnaires qui souhaitent bénéficier de cette mesure doivent ainsi satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques (avoir travaillé au moins 5 ans de manière continue avant la date de la démission pour un ou plusieurs employeurs) et poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise, préparé en amont auprès d'un

6 *https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t47#h2_1*

7 Association chargée de la gestion de l'assurance-chômage en France.

8 France, Allemagne, Suisse, Grande-Bretagne, Danemark, Finlande, Suède, Autriche, Luxembourg, Espagne, Belgique.

— voor de werknemer die zijn dienstbetrekking verlaat en het werk gedurende minstens 13 weken hervat alvorens uitkeringen aan te vragen[6].

3. ***Elders in Europa***

Volgens een studie van Unédic[7] die het merendeel van de tien West-Europese landen[8] beslaat, vormt onvrijwillige werkloosheid één van de voorwaarden voor een uitkering. Uitzonderingen daarop zijn Frankrijk, Zweden en Groot-Brittannië, waar zelfs een vrijwillige werkloosheid volstaat om rechten te openen.

Die vaststelling verdient enige nuance:

— in veel landen kunnen de werknemers die om "gewettigde" of "gegronde" redenen ontslag nemen werkloosheidsuitkeringen ontvangen; die gewettigde redenen kunnen in de wetgeving staan opgesomd (bijvoorbeeld, in Spanje: ontslag wegens wezenlijke wijziging van de arbeidsovereenkomst, wegens weigering om te verhuizen in geval van wijziging van de werkplek enzovoort) of kunnen later geval per geval worden onderzocht door de voor werkgelegenheid bevoegde overheidsdienst;

— zelfs bij een "onwettig" ontslag ontzeggen veel Europese landen die werknemers niet elk recht op een uitkering; in bepaalde landen (waaronder België) is de sanctie een langere of kortere wachttijd waarin geen werkloosheidsuitkering wordt uitbetaald; in andere landen kan die sanctie een kortere tijdsduur van de rechten inhouden.

In Frankrijk heeft de *loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel* van 5 september 2018 het "*droit à la démission*" – een verkiezingsbelofte van Emmanuel Macron – wettelijk verankerd. Die wet bepaalt onder welke voorwaarden ontslagnemende werknemers in aanmerking komen voor werkloosheidsuitkeringen. De bepalingen aangaande de toekenning van werkloosheidsuitkeringen aan een ontslagnemende werknemer zijn van kracht sinds 1 november 2019. De ontslagnemende werknemers die voor deze maatregel in aanmerking willen komen, moeten beantwoorden aan specifieke voorwaarden betreffende hun vroegere activiteiten (zo moet men voor de datum van het ontslag minstens vijf jaar lang bij een of meer werkgevers ononderbroken in dienst zijn geweest). Daarnaast moeten ze een beroepsomschakelingsprogramma volgen dat een verplichte opleiding

6 *https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t47.*

7 Vereniging belast met het beheer van de werkloosheidsverzekering in Frankrijk.

8 Frankrijk, Duitsland, Zwitserland, Groot-Brittannië, Denemarken, Finland, Zweden, Oostenrijk, Luxemburg, Spanje, België.

conseil en évolution professionnel et validé par une commission paritaire interprofessionnelle régionale.

4. ***Objet de la proposition de loi: permettre au travailleur qui démissionne d'accéder aux allocations de chômage***

Afin d'encourager la mobilité professionnelle et de soutenir les reconversions et l'entrepreneuriat, la présente proposition de loi vise à permettre aux travailleurs qui quittent volontairement leur emploi de ne pas se voir sanctionnés, par deux fois, par une exclusion temporaire du bénéfice des allocations de chômage. Le travailleur qui quitte son emploi convenable, au sens de la législation sur le chômage ne se verrait donc appliquer aucune sanction par l'ONEM, et ce pour un maximum de deux abandons d'emploi convenable au cours de sa carrière. Cette limitation du droit vise, d'une part, à éviter les démissions impulsives et, d'autre part, à réduire le risque de déguisements de licenciements en démissions.

En outre, afin de limiter le coût de la mesure pour la sécurité sociale, il paraît opportun de limiter dans le temps l'octroi des allocations de chômage au travailleur qui démissionne d'un emploi convenable. Il est proposé que la durée de l'octroi d'allocations de chômage au travailleur démissionnaire soit déterminée sur la base de son passé professionnel. Le travailleur aurait droit à un mois d'allocations de chômage par année complète de carrière prestée, avec un maximum de 24 mois. Un travailleur ayant une carrière plus longue pourra donc prétendre à une durée d'indemnité plus longue également.

Afin d'éviter que le mécanisme ne soit utilisé pour quitter prématurément le marché du travail, il est également proposé que la durée d'octroi des allocations de chômage ne puisse être supérieure à la moitié de la durée restant au travailleur avant l'âge auquel il peut prétendre à une pension anticipée. Concernant cette question, il serait souhaitable d'entendre les partenaires sociaux durant les travaux en commission afin de pouvoir bénéficier de leur expertise et d'évaluer s'il s'agit de la manière la plus juste d'atteindre l'objectif poursuivi.

Le travailleur qui démissionne resterait bien évidemment soumis aux obligations qui accompagnent l'octroi d'allocations de chômage, en ce compris l'obligation de recherche active d'emploi.

omvat of een project voor de oprichting of de overname van een bedrijf. Dat omschakelingsprogramma moet vóór het indienen van het ontslag samen met een loopbaanadviseur worden voorbereid en door een regionaal interprofessioneel paritair comité worden goedgekeurd.

4. ***Doel van dit wetsvoorstel: de ontslagnemende werknemer recht geven op werkloosheidsuitkeringen***

Teneinde de beroepsmobiliteit te bevorderen alsook beroepsomschakeling en het ondernemerschap te ondersteunen, strekt dit wetsvoorstel ertoe te voorkomen dat de werknemers die vrijwillig ontslag nemen dubbel worden benadeeld doordat ze tijdelijk worden uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen. De werknemer zou maximum tweemaal in zijn loopbaan ontslag kunnen nemen uit een passende betrekking als bedoeld in de werkloosheidswetgeving, zonder dat de RVA hem een sanctie kan opleggen. Door de regeling tot twee ontslagen te beperken, moet worden voorkomen dat werknemers impulsief ontslag nemen. Bovendien zou het risico worden teruggedrongen dat een gedwongen ontslag wordt voorgesteld als een vrijwillig ontslag.

Om de kosten van deze maatregel voor de sociale zekerheid te beperken, lijkt het bovendien aangewezen de toekenning van werkloosheidsuitkeringen aan een werknemer die ontslag neemt uit een passende betrekking te beperken in de tijd. Er wordt voorgesteld om de duur van de toekenning van werkloosheidsuitkeringen aan de ontslagnemende werknemer te bepalen op basis van zijn beroepsverleden. De werknemer zou recht hebben op één maand werkloosheidsuitkering per volledig gewerkt jaar, met een maximum van 24 maanden. Wie een langere loopbaan heeft, zou dus recht hebben op een langere uitkeringsperiode.

Om te voorkomen dat de regeling zou worden aangewend om vervroegd uit de arbeidsmarkt te treden, wordt tevens voorgesteld dat de duurtijd voor de toekenning van werkloosheidsuitkeringen niet langer mag zijn dan de helft van de arbeidstijd die de werknemer rest alvorens hij in aanmerking komt voor vervroegd pensioen. Wat dat aspect betreft, ware het wenselijk tijdens de commissiewerkzaamheden het advies van de sociale partners in te winnen; hun expertise zal van pas komen om te oordelen of dit de meest rechtvaardige manier is om de doelstelling te halen.

De ontslagnemende werknemer zou zich uiteraard moeten houden aan de verplichtingen die voortvloeien uit de toekenning van werkloosheidsuitkeringen, waaronder de verplichting om actief werk te zoeken.

Afin d'accompagner les travailleurs qui souhaitent entreprendre un nouveau projet professionnel, en s'inspirant du modèle français, il serait souhaitable que les services publics en charge de l'emploi accompagnent de manière spécifique le travailleur démissionnaire en cas de démission pour réorientation ou reconversion professionnelle.

Catherine FONCK (cdH)

De werknemers die zich aan een nieuw professioneel project willen wagen, zouden naar het Franse model moeten worden begeleid. Dat houdt in dat de werknemer die ontslag neemt met het oog op beroepsheroriëntatie of -omschakeling specifiek zou moeten worden begeleid door de overheidsdiensten die actief zijn op het stuk van werkgelegenheid.

PROPOSITION DE LOI

Article 1er

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

Art. 2

Dans l'article 51 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 6 mai 2019, au paragraphe 1er, sont apportées les modifications suivantes:

1° à l'alinéa 2, le 1° est complété par les mots suivants: "plus de deux fois au cours de sa carrière";

2° à l'alinéa 3, les mots "plus de deux fois au cours de la carrière" sont insérés entre les mots "les dispositions relatives à l'abandon d'emploi" et les mots "et au licenciement ne sont pas applicables".

Art. 3

Dans l'article 52*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 29 juin 2000 et modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 6 mai 2019, sont apportées les modifications suivantes:

1° le paragraphe 1er, 1°, est complété par les mots suivants: "plus de deux fois au cours de sa carrière";

2° au paragraphe 2, 1°, les mots "d'un abandon d'emploi" sont remplacés par les mots "d'un abandon d'emploi plus de deux fois au cours de sa carrière".

Art. 4

Dans l'article 53 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 17 juillet 2015, le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit:

"§ 1er. La décision prise par le directeur en application des articles 52 ou 52*bis* à la suite d'un licenciement ou d'un abandon d'emploi plus de deux fois au cours de la carrière au sens de l'article 51, § 1er, alinéa 2, 1°, produit ses effets à partir du jour où le bureau du chômage a eu connaissance du fait. En cas de licenciement ou d'abandon d'emploi plus de deux fois au cours de la

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 51 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 mei 2019, worden in § 1 de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, 1°, worden de woorden "het verlaten" vervangen door de woorden "het in de loop van zijn loopbaan meer dan tweemaal verlaten";

2° de inleidende zin van het derde lid wordt vervangen door wat volgt: "De bepalingen inzake het in de loop van zijn loopbaan meer dan tweemaal verlaten van zijn werk en inzake ontslag zijn niet van toepassing:".

Art. 3

In artikel 52*bis* van hetzelfde koninklijk besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 29 juni 2000 en het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1, 1°, wordt vervangen door wat volgt: "het feit dat hij in de loop van zijn loopbaan meer dan tweemaal zijn werk verlaat";

2° in § 2, 1°, worden de woorden "een werkverlating" vervangen door de woorden "het feit dat hij in de loop van zijn loopbaan meer dan tweemaal zijn werk verlaat".

Art. 4

In artikel 53 van hetzelfde koninklijk besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 17 juli 2015, wordt § 1 vervangen door wat volgt:

"§ 1. De beslissing die de directeur met toepassing van de artikelen 52 of 52*bis* neemt ingevolge een ontslag of ingevolge het feit dat iemand in de loop van zijn loopbaan meer dan tweemaal zijn werk verlaat in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 1°, heeft uitwerking vanaf de dag waarop het werkloosheidsbureau kennis krijgt van dit feit. Bij ontslag of ingeval iemand in de loop van

carrière suivi d'une demande d'allocations, la date de demande d'allocations est réputée être le jour où le bureau du chômage a eu connaissance du fait."

Art. 5

Dans l'article 54 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 18 janvier 2018, à l'alinéa 1er, les mots "plus de deux fois au cours de sa carrière" sont insérés entre les mots "a abandonné un emploi convenable" et les mots "pour en occuper un autre".

Art. 6

Dans le même arrêté, dans le titre 1er, chapitre IV, section 1e, sous-section 4, est inséré un article 109/1, rédigé comme suit:

"Art. 109/1 § 1er. En ce qui concerne le chômeur qui a abandonné un emploi convenable dans la limite posée à l'article 51, § 1er, alinéa 2, 1°, le bénéfice des allocations est limité à un mois d'ancienneté par année complète de carrière, avec un maximum de 24 mois. Par année complète de carrière, il faut entendre 312 journées de travail prestées et assujetties à la sécurité sociale, secteur chômage.

§ 2. En outre, la durée d'octroi des allocations ne peut être supérieure à la moitié de la durée comprise entre le moment de l'octroi des allocations et celui auquel le travailleur peut bénéficier de la pension anticipée."

Art. 7

Le Roi peut modifier, abroger ou remplacer les dispositions modifiées ou introduites par la présente loi.

Art. 8

La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois suivant celui de sa publication au *Moniteur belge*.

23 décembre 2019

Catherine FONCK (cdH)

zijn loopbaan meer dan tweemaal zijn werk verlaat en ingeval daarop een uitkering wordt aangevraagd, wordt de datum van de uitkeringsaanvraag geacht overeen te stemmen met de dag waarop het werkloosheidsbureau kennis krijgt van het feit.".

Art. 5

In artikel 54 van hetzelfde koninklijk besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 18 januari 2018, worden de woorden "in de loop van zijn loopbaan meer dan tweemaal" ingevoegd tussen de woorden "zonder uitkeringen aan te vragen," en de woorden "een passende dienstbetrekking heeft verlaten".

Art. 6

In hetzelfde koninklijk besluit wordt in titel 1, hoofdstuk IV, afdeling 1, onderafdeling 4, een artikel 109/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 109/1. § 1. Met betrekking tot de werkloze die een passende dienstbetrekking heeft verlaten binnen de grenzen als bedoeld in artikel 51, § 1, tweede lid, 1°, wordt het voordeel van de uitkering beperkt tot één maand anciënniteit per volledig loopbaanjaar, met een maximum van 24 maanden. Onder een volledig loopbaanjaar worden 312 gepresteerde en aan de sociale zekerheid (sector werkloosheid) onderworpen werkdagen verstaan.

§ 2. De uitkering wordt slechts toegekend gedurende maximum de helft van de periode die verstrijkt tussen het tijdstip van de toekenning van de uitkering en het tijdstip waarop de werknemer in aanmerking komt voor vervroegd pensioen.".

Art. 7

De Koning kan de bij deze wet gewijzigde of ingevoegde bepalingen wijzigen, opheffen of vervangen.

Art. 8

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

23 december 2019

Imprimerie centrale – Centrale drukkerij