DOC 55 **0879/001**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

16 décembre 2019

PROPOSITION DE LOI

visant à instaurer un droit à la deuxième chance pour les travailleurs salariés

(déposée par M. Gilles Vanden Burre et Mme Evita Willaert et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 december 2019

WETSVOORSTEL

waarbij voor de werknemers een recht op een tweede kans wordt ingesteld

(ingediend door de heer Gilles Vanden Burre en mevrouw Evita Willaert c.s.)

RÉSUMÉ

En Belgique, un chômeur peut être exclu du bénéfice des allocations de chômage s'il est amené à les solliciter suite à des circonstances dépendantes de sa volonté. Le chômage doit être involontaire pour mener à l'octroi d'allocations.

Ecolo et Groen plaident toutefois pour le droit à la deuxième chance pour les travailleurs salariés, via l'introduction d'une prime trampoline pour les salariés qui quittent volontairement leur emploi. Cette prime sera octroyée trois fois au maximum durant la carrière professionnelle et permettrait de bénéficier des allocations de chômage, malgré la démission, moyennant un suivi et un parcours spécifique des services de l'emploi et de la formation.

SAMENVATTING

In België kan een werkloze worden uitgesloten van het recht op een werkloosheidsuitkering wanneer hij die uitkering aanvraagt naar aanleiding van omstandigheden die afhangen van zijn wil. Wil men een werkloosheidsuitkering ontvangen, dan moet de werkloosheid onvrijwillig zijn.

Ecolo en Groen pleiten daarentegen voor het recht op een tweede kans, voor de werknemers, via de instelling van een trampolinepremie voor de werknemers die vrijwillig hun baan opzeggen. Die premie zou tijdens de beroepsloopbaan maximaal drie keer worden toegekend en zou ervoor zorgen dat de werknemer die ontslag heeft genomen toch een werkloosheidsuitkering ontvangt, op voorwaarde dat hij door de arbeids- en opleidingsdiensten wordt gevolgd in het kader van een specifiek traject.

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,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 54 3168/001.

1. Introduction

La structure du marché du travail en Belgique est très stable; "les travailleurs belges changent peu d'emploi au cours de leur carrière et exercent la même fonction pendant 10 ans en moyenne"[1]. La grande majorité des salariés travaille sous contrat de travail à durée indéterminée. En la matière, la Belgique est en tête des pays européens[2].

Malgré ce constat, l'évolution des structures économiques a modifié l'organisation du travail et a entraîné l'apparition de nouvelles formes de travail, plus flexibles, parfois "atypiques" et de statuts professionnels hybrides.

Les aspirations des travailleurs ont également changé; ils attachent de plus en plus d'importance au contenu de leur fonction et sont davantage à la recherche d'autonomie. Chacun aspire à mettre en valeur au mieux son potentiel et ses capacités, tant dans sa vie professionnelle que privée.

Dans un contexte de transformation du monde du travail, d'évolution constante des compétences, des qualifications et des besoins des entreprises, changer d'emploi ou oser une reconversion peut être une façon de se réaliser, voire d'anticiper le futur.

Quitter son emploi peut également être nécessaire lorsque les conditions de travail ne sont plus satisfaisantes, voire deviennent nocives.

De plus, les progrès technologiques, en particulier la digitalisation et la robotisation, imposent aujourd'hui tant aux entreprises qu'aux travailleurs de rester ouverts aux changements. Les techniques évoluant sans cesse, les travailleurs doivent se former tout au long de leur carrière et développer une réelle capacité d'adaptation. Un travailleur, dont l'emploi n'est plus adapté ou qui "décroche" peu à peu du marché de l'emploi, doit être capable de "rebondir" pour saisir de nouvelles opportunités.

1 Arbeidsmarkflits, Over Werk, *Jobsmobiliteit*, 2015 cité dans Vander Sijpe F. et al, *Evolution des formes atypiques d'emploi en Belgique*, Securex, octobre 2017.
2 Conseil supérieur de l'Emploi, *Rapport 2017*, p. 101.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 54 3168/001.

1. *Introduction*

De Belgische arbeidsmarktstructuur is uiterst stabiel, want de Belgische werknemers veranderen tijdens hun loopbaan weinig van werkgever en oefenen gemiddeld gedurende 10 jaar dezelfde functie uit[1]. De werknemers werken voor het grootste deel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vergeleken met de andere Europese landen is België ter zake koploper[2].

Desondanks heeft de evolutie van de economische structuren de arbeidsorganisatie gewijzigd en geleid tot het ontstaan van nieuwe, flexibelere en soms "atypische" arbeidsvormen, alsook van hybride arbeidsstatuten.

Ook de wensen van de werknemers zijn gewijzigd, want die hechten almaar meer belang aan de inhoud van hun baan en streven meer dan voorheen naar autonomie. Op beroeps- en privévlak wil iedereen zijn talenten en vaardigheden zo goed mogelijk aanwenden.

Wanneer de arbeidsmarkt een gedaanteverandering ondergaat en de behoeften van de bedrijven inzake competenties en kwalificaties voortdurend evolueren, kan van werk veranderen of een omschakeling aandurven een middel zijn om zich te ontplooien of om te anticiperen op de toekomst.

Een baan opzeggen kan ook nodig zijn wanneer de arbeidsomstandigheden niet langer voldoening schenken of zelfs schadelijk worden.

Bovendien dwingt de technologische vooruitgang, in het bijzonder de digitalisering en de robotisering, de bedrijven en de werknemers ertoe open te blijven staan voor veranderingen. Aangezien de techniek voortdurend evolueert, zijn de werknemers verplicht om zich heel hun loopbaan lang bij te scholen en om daadwerkelijke aanpassingsvaardigheden te ontwikkelen. Een werknemer met een niet langer aangepaste baan of wiens waarde op de arbeidsmarkt daalt, moet de nodige veerkracht hebben om nieuwe mogelijkheden te benutten.

1 "Arbeidsmarktflits" van 22 juni 2015 over jobmobiliteit, geciteerd in Vander Sijpe, F. *et al.*, *Focus report – Evolutie van atypische werkvormen in België*, Securex, oktober 2017.
2 Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, *Verslag 2017*, blz. 101.

Ces évolutions mettent en question les dispositifs de protection sociale. Les travailleurs doivent chaque fois se réinventer quand ils font face à des difficultés (emploi devenu inadapté, compétences qui ont évolué, conditions de travail nocives,...), sans que cette "deuxième chance" ne soit couverte par l'assurance chômage.

Alors que les conditions d'accès à l'assurance chômage et d'octroi des prestations sociales ont été renforcées ces dernières années (réforme de l'allocation d'insertion, dégressivité accrue des allocations, ...), favoriser les transitions professionnelles nécessite au contraire l'ouverture de nouveaux droits sociaux visant à sécuriser ces moments charnières. C'est l'objectif de la "prime trampoline".

2. *Règles actuelles en matière d'abandon d'emploi*

2.1. *Nécessité d'un chômage involontaire pour bénéficier des allocations*

Dès le départ, l'assurance chômage n'a pris en charge que le "risque de chômage involontaire"[3]. Une assurance ne couvre en effet que les risques survenus indépendamment de la volonté de l'assuré. "Le travailleur en ordre de cotisations a toujours du, pour avoir droit aux allocations de chômage, satisfaire à une batterie de conditions d'octroi, qui tournent autour de la double idée qu'il faut avoir été et rester involontairement privé d'emploi."[4]

2.2. *Sanctions en cas d'abandon d'emploi*

L'article 51 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage prévoit qu'un travailleur qui fait un "abandon d'un emploi convenable" sans motif légitime est considéré comme un chômeur "fautif". Il peut alors être sanctionné par l'ONEM et exclu du droit aux allocations.

Il y a abandon d'emploi au sens de la réglementation en cas:

— de démission, c'est-à-dire l'abandon d'un emploi convenable sans motif légitime;

— d'absence au travail de façon injustifiée;

[3] Arrêté-loi du 28 décembre 1994concernant la sécurité sociale des travailleurs. Voir Palsterman, P., "La notion de chômage involontaire (1945-2003)", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1806, 2003.

[4] Dumont, D., "Pour ou contre l'activation des chômeurs? Une analyse critique du débat", *Revue de droit social , n°3, 2010, p. 355-38?*

Die evoluties doen vragen rijzen over de wijze waarop de sociale bescherming is geregeld. Werknemers moeten zichzelf telkens opnieuw uitvinden wanneer er moeilijkheden zijn (onaangepast geworden baan, geëvolueerd competentieprofiel, schadelijke werkomstandigheden enzovoort). Die "tweede kans" wordt echter niet gedekt door de werkloosheidsverzekering.

De voorwaarden om toegang te krijgen tot de werkloosheidsverzekering en tot de toekenning van sociale uitkeringen zijn de jongste jaren verzwaard (hervorming van de inschakelingsuitkering, toegenomen degressiviteit van de uitkeringen enzovoort). Om de beroepsomschakelingsprocessen te bevorderen, moet daarentegen via de creatie van nieuwe sociale rechten worden gezorgd voor veiligheid op die scharniermomenten. Dat is dan ook het doel van de "trampolinepremie".

2. *Huidige regels inzake werkverlating*

2.1. *Onvrijwillige werkloosheid is een vereiste om uitkeringsgerechtigd te zijn*

Al van bij de aanvang geldt de werkloosheidsverzekering alleen voor het risico van onvrijwillige werkloosheid[3]. Een verzekering dekt immers alleen maar de risico's die zich los van de wil van de verzekerde hebben voorgedaan. "*Le travailleur en ordre de cotisations a toujours dû, pour avoir droit aux allocations de chômage, satisfaire à une batterie de conditions d'octroi, qui tournent autour de la double idée qu'il faut avoir été et rester involontairement privé d'emploi*"[4].

2.2. *Sancties in geval van werkverlating*

Artikel 51 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering bepaalt dat "het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden" wordt beschouwd als "foutief". De werkloze kan dan door de RVA worden gesanctioneerd en worden uitgesloten van het recht op uitkeringen.

Overeenkomstig de reglementering is er sprake van werkverlating in geval van:

— ontslag, d.w.z. "het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden";

— onverantwoorde afwezigheid van het werk;

[3] Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Zie Palsterman, P., "*La notion de chômage involontaire (1945-2003)*", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, nr. 1806, 2003.

[4] Dumont, D., "*Pour ou contre l'activation des chômeurs? Une analyse critique du débat*", *Revue de droit social*, nr. 3, 2010, blz. 355-385.

— de rupture du contrat de travail de commun accord avec l'employeur, qui est considérée dans la pratique comme un abandon d'emploi.

Le travailleur qui abandonne son emploi convenable sans motif légitime recevra un avertissement ou sera sanctionné par une exclusion du droit aux allocations pour une période de 4 à 52 semaines maximum. Une partie ou la totalité de cette période peut être assortie d'un sursis, durant lequel le droit aux allocations est maintenu. L'exclusion du bénéfice des allocations peut l'être pour une durée indéterminée si il y a récidive ou si l'abandon d'emploi a eu lieu dans l'intention délibérée de demander des allocations et de rester chômeur. La personne concernée devra alors prouver un certain nombre de journées de travail salarié pour être réadmise au chômage (condition générale d'admissibilité).

Selon l'ONEM, en 2018, parmi les sanctions pour chômage volontaire, 11 452 décisions ont sanctionné un abandon d'emploi (contre 9 782 en 2017, soit une augmentation de 17,1 %), 3 729 sanctions ont été enregistrées pour licenciement pour motifs équitables (contre 3 633 en 2017, soit une augmentation de 2,6 %). Les avertissements pour chômage volontaire continuent d'augmenter: +13,7 % (passant de 1 465 en 2017 à 1 666 en 2018)[5].

2.3. ***Quand y a-t-il chômage volontaire ou involontaire?***

Donner un contenu objectif à la notion d'abandon volontaire d'emploi et tracer une frontière nette entre chômage volontaire et involontaire n'est pas aisé.

De plus, l'abandon d'emploi n'est sanctionné que s'il concerne un emploi *convenable* et s'il ne s'appuie pas sur un *motif légitime*, deux notions aux contours flous.

— emploi convenable: une liste de critères définit l'emploi convenable dans la réglementation du chômage[6]. Mais la qualité d'un emploi et son caractère approprié ou non reposent sur un nombre indéfini d'éléments d'appréciation; "la valeur de chacun de ces éléments et leur importance respective dépendent d'une appréciation subjective par l'intéressé lui-même. (...) On ne peut définir en termes généraux pour chaque cas individuel l'importance du salaire, d'une différence de responsabilité,

[5] ONEM, *Rapport annuel 2018*, p. 70.

[6] Arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage, *Moniteur belge* du 25 janvier 1992.

— verbreking van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg met de werkgever, wat in de praktijk wordt beschouwd als werkverlating.

De werknemer die zijn passende dienstbetrekking zonder wettige reden verlaat, ontvangt een waarschuwing of zal worden bestraft met een uitsluiting van het recht op uitkering voor een periode van 4 tot 52 weken. Die termijn kan deels of geheel gepaard gaan met opschorting, tijdens welke het recht op uitkering behouden blijft. Die uitsluiting kan voor onbepaalde tijd gelden in geval van recidive of van werkverlating met de bewuste intentie om een uitkering te vragen en werkloos te blijven. De betrokkene zal dan een aantal dagen arbeid in loondienst moeten aantonen om opnieuw tot de werkloosheidsregeling te worden toegelaten (algemene toelatingsvoorwaarde).

Van de sancties wegens vrijwillige werkloosheid hadden er volgens de RVA in 2018 11 452 betrekking op werkverlating (tegenover 9 782 in 2017, zijnde +17,1 %) en 3 729 op ontslag om eerlijke gronden (tegenover 3 633 in 2017, zijnde +2,6 %). De waarschuwingen voor vrijwillige werkloosheid bleven toenemen in 2018, met +13,7 % (van 1 465 in 2017 naar 1 666 in 2018)[5].

2.3. ***Wanneer is er sprake van vrijwillige of van onvrijwillige werkloosheid?***

Het is moeilijk om het begrip vrijwillige werkverlating een objectieve invulling te geven en een duidelijke grens te trekken tussen vrijwillige en onvrijwillige werkloosheid.

Werkverlating wordt overigens slechts bestraft als het een *passende* dienstbetrekking betreft en er geen sprake is van een *wettige reden*. Die twee begrippen zijn echter niet zo duidelijk afgelijnd:

— passende dienstbetrekking: dit begrip wordt in de werkloosheidsreglementering gedefinieerd aan de hand van een lijst van criteria[6]. De kwaliteit en het al dan niet passend zijn van een dienstbetrekking is echter gebaseerd op een onbepaald aantal beoordelingselementen. Professor Van Langendonck verwoordde het destijds als volgt: *"la valeur de chacun de ces éléments et leur importance respective dépendent d'une appréciation subjective par l'intéressé lui-même. (...) On ne peut*

[5] RVA, Jaarverslag 2018, blz. 70.

[6] Ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, *Belgisch Staatsblad* van 25 januari 1992.

d'un emploi du temps plus difficile pour la vie familiale ou de la perte éventuelle d'un statut social déterminé"[7].

— motif légitime: ce terme n'est pas défini par la loi et n'est pas facile à apprécier. Les questions liées aux évolutions dans les circonstances de travail et le consentement éventuel du travailleur à ces modifications démontrent l'impossibilité de tracer une ligne claire entre abandon d'emploi convenable avec ou sans motif légitime. Qu'en est-il si les conditions de travail ont été modifiées, avec l'accord du travailleur? Et si dès le début du contrat, l'emploi en question n'était déjà pas convenable? Dans quelle mesure un travailleur doit-il accepter ces modifications? À partir de quel moment peut-on considérer qu'elles entraînent une rupture unilatérale du contrat de travail?[8].

3. *Objet de la proposition de loi d'Ecolo-Groen: possibilité d'octroi d'une prime trampoline trois fois durant la carrière professionnelle*

3.1. *Prime trampoline*

Groen et Ecolo veulent instaurer une "prime trampoline": l'abandon d'emploi sans motif légitime n'est sanctionné qu'après trois abandons. Cela signifie que les salariés qui démissionnent et abandonnent un emploi jugé "convenable", sans motif légitime, peuvent bénéficier des allocations de chômage au maximum à trois reprises durant leur carrière professionnelle.

La présente proposition de loi modifie l'article 51 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage afin que ces salariés échappent par trois fois à l'exclusion temporaire des allocations de chômage sanctionnant le chômage volontaire.

3.2. *Droit à une deuxième chance*

Cette mesure s'intègre dans un "droit à une deuxième chance" qu'Ecolo et Groen souhaitent mettre en place pour les salariés. L'objectif est de soutenir la reconversion et la mobilité professionnelle en ouvrant de nouveaux droits sociaux qui sécurisent davantage ces prises de risque.

[7] Van Langendonck, J., "Le chômage volontaire", J.T.T., 15 septembre 1982, n° 247.

[8] Van Langendonck, J., *op.cit.*

définir en termes généraux pour chaque cas individuel l'importance du salaire, d'une différence de responsabilité, d'un emploi du temps plus difficile pour la vie familiale ou de la perte éventuelle d'un statut social déterminé"[7];

— wettige reden: dit begrip wordt in de wet niet omschreven en valt moeilijk juist in te schatten. Door de evolutie van de arbeidsomstandigheden en de eventuele instemming van de werknemer met die nieuwe ontwikkelingen is het onmogelijk een duidelijke lijn te trekken tussen het verlaten van een passende dienstbetrekking met of zonder wettige reden. Hoe liggen de zaken wanneer de arbeidsvoorwaarden werden gewijzigd met instemming van de werknemer? En wanneer de desbetreffende dienstbetrekking al van bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst niet passend was? In hoeverre moet een werknemer die wijzigingen aanvaarden? Vanaf wanneer kan worden beschouwd dat die wijzigingen een eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst tot gevolg hebben?[8]

3. *Strekking van het wetsvoorstel van Ecolo-Groen: mogelijkheid tot het drie keer toekennen van een trampolinepremie tijdens de beroepsloopbaan*

3.1. *Trampolinepremie*

Ecolo-Groen wil een trampolinepremie invoeren: het verlaten van een dienstbetrekking zonder wettige reden wordt pas na driemaal bestraft. Dat betekent dat loontrekkenden die ontslag nemen en zonder wettige reden een als passend beschouwde dienstbetrekking verlaten, tijdens hun beroepsloopbaan tot driemaal toe aanspraak kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen.

Dit wetsvoorstel wijzigt artikel 51 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, teneinde ervoor te zorgen dat die loontrekkenden drie keer kunnen ontsnappen aan een tijdelijke uitsluiting van werkloosheidsvergoedingen als sanctie voor de vrijwillige werkloosheid.

3.2. *Recht op een tweede kans*

Die maatregel past in het "recht op een tweede kans" dat de Ecolo-Groen-fractie wenst in te stellen voor de loontrekkenden. De bedoeling is om beroepsomschakeling en beroepsmobiliteit te ondersteunen door in nieuwe sociale rechten te voorzien die meer zekerheid verschaffen aan wie dergelijke risico's neemt.

[7] Van Langendonck, J., "Le chômage volontaire", J.T.T., 15 september 1982, nr. 247.

[8] Van Langendonck, J., *op.cit.*

Le dispositif actuel freine de nombreux salariés qui souhaitent quitter leur entreprise, soit pour réaliser un nouveau projet personnel ou professionnel soit parce que leur emploi actuel ne leur donne plus satisfaction ou ne contribue plus à leur épanouissement personnel. Les travailleurs doivent pouvoir non seulement se réorienter et changer de secteur professionnel mais aussi explorer les possibilités soit d'une installation en tant qu'indépendant soit de la création d'une entreprise.

Si les conditions de travail ont évolué et se sont dégradées, ou simplement si la situation personnelle du travailleur a changé (déménagement, ...), un travailleur peut être tiraillé entre le besoin de quitter rapidement son emploi et le risque d'être sans revenus, s'il ne retrouve pas une activité rapidement. Et ne pas pouvoir changer d'environnement professionnel si l'emploi devient insatisfaisant ou si les relations professionnelles se dégradent peut générer du stress et des tensions, avec toutes les conséquences que cela peut impliquer.

3.3. *Activation du demandeur d'emploi ayant bénéficié de la "prime trampoline"*

Un chômeur qui bénéficie de la prime trampoline restera soumis à l'obligation d'inscription en tant que demandeur d'emploi auprès d'un service de placement régional ou communautaire et de disponibilité sur le marché du travail.

Dans le contexte de l'activation et du contrôle du comportement de recherche d'emploi, souvent jugé trop coercitif (seuls comptent les devoirs des chômeurs, pas leurs droits fondamentaux), la prime trampoline vient au contraire créer de nouveaux droits, tout en maintenant l'obligation de comportement de recherche active d'emploi.

En France, une loi[9] a ouvert en 2018 l'allocation d'assurance chômage aux travailleurs qui ont démissionné et ont un projet de reconversion. Depuis le 1er novembre 2019, ces salariés démissionnaires qui ont un projet de reconversion ont droit au chômage, moyennant le respect de conditions strictes (dont un projet de reconversion sérieux nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise).

[9] Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel et décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi et le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

Veel loontrekkenden die hun bedrijf wensen te verlaten, hetzij om een nieuw persoonlijk of professioneel project te realiseren, hetzij omdat hun werk hen niet langer voldoening of mogelijkheden tot zelfontplooiing biedt, worden door de huidige regeling aan het twijfelen gebracht. De werknemers moeten zich niet alleen kunnen heroriënteren en van beroepssector veranderen, maar moeten ook in staat worden gesteld om te onderzoeken of ze zich als zelfstandige kunnen vestigen of een bedrijf kunnen oprichten.

Wanneer de arbeidsvoorwaarden ongunstig zijn geevolueerd of gewoon wanneer de privésituatie van de werknemer is gewijzigd, bijvoorbeeld door een verhuizing, kan een werknemer heen en weer worden geslingerd tussen de behoefte om zijn baan snel op te geven en het risico om zonder inkomen te vallen, als hij niet snel een nieuwe activiteit vindt. Niet van beroepsomgeving kunnen veranderen als het werk geen voldoening meer biedt of als de professionele relaties verslechteren, kan stress en spanningen veroorzaken, met alle mogelijke gevolgen van dien.

3.3. *Activering van de werkzoekende die de trampolinepremie heeft ontvangen*

Voor een werkloze aan wie de trampolinepremie wordt toegekend, blijft de verplichting gelden dat hij als werkzoekende ingeschreven moet zijn bij een dienst voor arbeidsbemiddeling van een gewest of gemeenschap. Tevens moet hij beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Tegen de achtergrond van de activering en van de controle van het werkzoekgedrag, die vaak als te beperkend wordt aanzien (alleen de plichten van de werklozen tellen, niet hun basisrechten), worden door de trampolinepremie juist nieuwe rechten gecreëerd. Tegelijk blijft de verplichting om actief werk te zoeken behouden.

In Frankrijk werd in 2018 een wet[9] aangenomen die ontslagnemende werknemers die een omscholingsproject volgen, de mogelijkheid biedt werkloosheidsuitkeringen aan te vragen. Sinds 1 november 2019 hebben die ontslagnemende werknemers die een omscholingsproject volgen recht op werkloosheidsuitkeringen indien ze aan strikte voorwaarden voldoen (onder meer zich toeleggen op een gedegen omscholingsproject waarvoor een opleiding moet worden gevolgd, of op een project om een onderneming op te richten of over te nemen).

[9] *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel et décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi et le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.*

Dans le même ordre d'idée, il serait opportun que les services régionaux et communautaires de l'emploi et de la formation mettent en place un parcours de réinsertion socio-professionnelle et de formation spécifique pour les bénéficiaires de la prime trampoline. Ce parcours *ad hoc* viserait à accompagner et à suivre régulièrement les actions entreprises par le demandeur d'emploi pour concrétiser son projet de reconversion (formations, contacts, candidatures,...).

3.4. *Évaluation*

La prime trampoline sera évaluée tous les deux ans par les partenaires sociaux, en tenant compte:

— du coût pour la sécurité sociale (son coût brut selon le nombre de bénéficiaires, mais aussi son coût net, à la lumière du nombre d'emplois que cela pourrait libérer pour d'autres demandeurs d'emploi);

— des conséquences éventuelles sur la trajectoire des travailleurs, de leur compétence, etc.;

— d'éventuels effets pervers (par exemple, le risque de "déguiser" des licenciements en démission).

Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)
Barbara CREEMERS (Ecolo-Groen)
Laurence HENNUY (Ecolo-Groen)
Dieter VANBESIEN (Ecolo-Groen)
Albert VICAIRE (Ecolo-Groen)
Julie CHANSON (Ecolo-Groen)

In het verlengde daarvan zou het wenselijk zijn dat de arbeidsbemiddelings- en opleidingsdiensten van de gewesten en de gemeenschappen voorzien in een traject om de begunstigden van de trampolinepremie op socio-professioneel vlak te herinschakelen en een specifieke opleiding te doen volgen. Dat parcours zou speciaal bedoeld zijn om de werkzoekende te begeleiden en diens initiatieven ter verwezenlijking van zijn omscholingsproject (opleidingen, contacten, sollicitaties enzovoort) geregeld op te volgen.

3.4. *Evaluatie*

De trampolinepremie zal tweejaarlijks worden geëvalueerd door de sociale partners, rekening houdend met:

— de kostprijs voor de sociale zekerheid (de brutokostprijs op grond van het aantal begunstigden, alsook de nettokostprijs in het licht van het aantal banen die de regeling kan opleveren voor andere werkzoekenden);

— de eventuele gevolgen voor het traject van de werknemers, voor hun vaardigheden enzovoort;

— eventuele kwalijke gevolgen (bijvoorbeeld het risico dat ontslagen door de werkgever worden vermomd als ontslagnemingen door de werknemer).

PROPOSITION DE LOI

Article 1er

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

Art. 2

À 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 § 1er, sont apportées les modifications suivantes:

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

2° à l'alinéa 3, les mots "plus de trois 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".

3° entre l'alinéa 3 et l'alinéa 4 est inséré un alinéa, rédigé comme suit:

"Pour l'application de l'alinéa 2, 8°, le directeur contrôle le respect de cette condition".

Art. 3

À 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, le paragraphe 1er, 1°, est complété par les mots suivants:

"tel que défini à l'article 51, § 1er, alinéa 2, 1°".

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, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 mei 2019, in § 1, worden 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 driemaal verlaten" ingevoegd;

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 driemaal verlaten van zijn werk en inzake ontslag zijn niet van toepassing:".

3° tussen het derde en het vierde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

"Voor de toepassing van het tweede lid, 8°, ziet de directeur toe op de naleving van die voorwaarde".

Art. 3

In artikel 52*bis* van hetzelfde koninklijk besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 29 juni 2000 en laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 mei 2019, wordt § 1, 1° vervangen door wat volgt:

"zoals bepaald bij artikel 51, § 1, tweede lid, 1°".

Art. 4

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

28 novembre 2019

Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)
Marie-Colline LEROY (Ecolo-Groen)
Barbara CREEMERS (Ecolo-Groen)
Laurence HENNUY (Ecolo-Groen)
Dieter VANBESIEN (Ecolo-Groen)
Albert VICAIRE (Ecolo-Groen)
Julie CHANSON (Ecolo-Groen)

Art. 4

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

28 november 2019

Imprimerie centrale – Centrale drukkerij