

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 février 2024

PROJET DE LOI

**portant exécution de l'accord social
pour le secteur public fédéral de la santé**

Sommaire	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet de loi	11
Analyse d'impact	14
Avis du Conseil d'État	28
Projet de loi	33

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 februari 2024

WETSONTWERP

**houdende uitvoering van het sociaal akkoord
voor de federale publieke gezondheidssector**

Inhoud	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet	11
Impactanalyse	21
Advies van de Raad van State	28
Wetsontwerp	33

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 12 février 2024.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 12 février 2024.

De regering heeft dit wetsontwerp op 12 februari 2024 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 12 februari 2024 door de Kamer ontvangen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Écolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

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

RÉSUMÉ

Ce projet de loi met en œuvre l'accord social unanime conclu en ce qui concerne le secteur public fédéral de la santé entre la délégation de l'autorité fédérale et les organisations syndicales représentatives et officiellement ratifié dans le protocole n° 233/6 relatif aux négociations menées le 13 octobre 2022 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics.

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp geeft uitvoering aan het unaniem sociaal akkoord dat met betrekking tot de federale publieke gezondheidssector werd afgesloten tussen de afvaardiging van de federale overheid en de representatieve vakorganisaties en dat officieel werd bekrachtigd in het protocol nr. 233/6 betreffende de onderhandelingen die op 13 oktober 2022 werden gevoerd in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Le 13 octobre 2022, le comité commun à l'ensemble des services publics (comité A) a conclu le protocole n° 233/6, qui concrétise l'accord social pour le secteur public du 25 octobre 2017, confirmé par l'accord social du 12 novembre 2020 en ce qui concerne mesures qualitatives.

Ce protocole est d'application aux établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux.

Certaines des mesures sur lesquelles les parties à la négociation se sont mises d'accord à l'unanimité dans le cadre de ce protocole doivent être mises en œuvre par le biais d'une initiative législative. Tel est l'objet du présent projet de loi.

Les mesures en question visent à rendre le travail dans le secteur public fédéral des soins de santé viable et durable, améliorant ainsi son attractivité. Plus précisément, il s'agit de:

- un certain nombre de mesures d'encadrement pour les travailleurs âgés occupés dans un régime de travail comportant des prestations de nuit, à l'instar de ce qui est prévu dans le secteur privé par la convention collective n° 46;

- un dispositif permettant aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs sous contrat à durée déterminée de se voir attribuer en priorité des emplois à temps plein ou des emplois comportant un plus grand nombre d'heures de travail;

- la possibilité, moyennant l'accord mutuel des deux parties, de déroger aux règles relatives au repos minimal entre deux prestations de travail consécutives dans des circonstances très exceptionnelles.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Op 13 oktober 2022 werd in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (comité A) het protocol nr. 233/6 afgesloten, dat verdere uitvoering geeft aan het sociaal akkoord voor de publieke sector van 25 oktober 2017 zoals bevestigd door het sociaal akkoord van 12 november 2020 met betrekking tot kwalitatieve maatregelen.

Dat protocol is van toepassing op de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren.

Bepaalde van de maatregelen waartoe de onderhandelende partijen zich in het kader van dat protocol unaniem akkoord hebben verklaard, dienen via een wetgevend initiatief te worden gerealiseerd. Dit vormt het voorwerp van het huidige wetsontwerp.

De betrokken maatregelen hebben tot doel om het werken in de federale openbare zorgsector leefbaar en houdbaar te maken en aldus de attractiviteit van die sector te verbeteren. Het betreft meer bepaald:

- een aantal begeleidende maatregelen voor oudere werknemers die zijn tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, naar analogie met hetgeen in de private sector is voorzien door de cao nr. 46;

- een regeling voor deeltijdse werknemers en werknemers met een contract van bepaalde duur om bij voorrang een voltijdse betrekking of een betrekking met een groter aantal arbeidsuren toegewezen te krijgen;

- de mogelijkheid om, met wederzijds akkoord van de beide partijen, in zeer uitzonderlijke omstandigheden af te wijken van de regels inzake de minimale rust tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties.

COMMENTAIRE DES ARTICLES**CHAPITRE 1^{ER}****Dispositions introductives****Article 1^{er}**

Cette disposition précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Art. 2

Cet article définit le champ d'application de la loi. Cette loi s'applique aux établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux. Il s'agit des institutions publiques de santé qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral et pour lesquelles un accord social a été conclu entre le gouvernement fédéral et les organisations syndicales représentatives, ratifié par le protocole n° 233/6 relatif aux négociations menées le 13 octobre 2022 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics. Plus précisément, il s'agit:

— des établissements publics qui sont soumis à la loi coordonnée du 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins, à l'exception des hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, § 1^{er}, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980), des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée;

— des services de soins infirmiers à domicile publics, et

— des maisons médicales publics.

CHAPITRE 2**Régimes de travail
comprenant des prestations de nuit****Art. 3**

Le chapitre 2 de la loi introduit dans le secteur public fédéral de la santé un régime similaire à celui prévu dans le secteur privé par la cct n° 46 du 23 mars 1990 rendue obligatoire par arrêté royal en ce qui concerne le droit de certains travailleurs âgés de demander à ne pas être

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN**HOOFDSTUK 1****Inleidende bepalingen****Artikel 1**

Deze bepaling verduidelijkt de grondwettelijke bevoegdheidsgrondslag.

Art. 2

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied van de wet. Deze wet is van toepassing op de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren. Hiermee worden de openbare gezondheidsinstellingen bedoeld die onder de bevoegdheid vallen van de federale overheid en waarvoor tussen de federale regering en de representatieve vakorganisaties een sociaal akkoord werd afgesloten, dat werd bekrachtigd door het protocol nr. 233/6 betreffende de onderhandelingen die op 13 oktober 2022 werden gevoerd in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten. Meer bepaald gaat het om:

— de openbare instellingen die onderworpen zijn aan de gecoördineerde wet van 10 juli 2008 op de ziekenhuizen en andere verzorgingsinrichtingen, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen (dat wil zeggen elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) zoals vermeld in artikel 5, § 1, I, eerste lid, 3° en 4° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven voor beschut wonen;

— de openbare diensten voor thuisverpleging, en

— de openbare medische huizen.

HOOFDSTUK 2**Arbeidsregelingen
met nachtprestaties****Art. 3**

Hoofdstuk 2 van de wet voert in de federale publieke gezondheidssector een gelijkaardige regeling in als die welke in de private sector is voorzien door de algemeen verbindend verklaarde cao nr. 46 van 23 maart 1990, wat betreft het recht van sommige oudere werknemers

occupés dans le cadre d'un régime de travail comprenant des prestations de nuit.

L'article 3 détermine le champ d'application du présent chapitre et définit ce que l'on entend par régime de travail comprenant des prestations de nuit.

Le chapitre s'applique aux employeurs des établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux et aux travailleurs qu'ils occupent habituellement dans le cadre de régimes de travail comprenant des prestations de nuit, tant en ce qui concerne le personnel statutaire que le personnel contractuel.

Par personnel statutaire, il faut entendre les membres du personnel nommés et désignés temporairement, ainsi que les stagiaires et les membres du personnel statutaire mis à la disposition d'hôpitaux privés.

Par personnel contractuel, il faut entendre les membres du personnel engagés sous contrat de travail à durée indéterminée soit sous contrat de travail à durée déterminée, dans la mesure où le statut qui leur est applicable permet la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs d'une durée supérieure à deux ans. La raison de cette dernière phrase est que, comme dans le secteur privé (cf. article 2 de la convention collective de travail n° 46), le régime introduit par ce chapitre s'applique en principe aux travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, mais les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée sont également éligibles s'ils ont déjà été occupés par le même employeur pendant une longue période, ce qui implique que, sous leur statut, des contrats de travail à durée déterminée successifs devraient être autorisés pour une période supérieure à deux ans. Comme ces personnes se trouvent, par analogie, dans une situation similaire à celle des personnes sous contrat à durée indéterminée, il a été convenu dans l'accord social qu'elles pourraient également bénéficier du régime établi par le présent chapitre.

Par régime de travail comprenant des prestations de nuit, il faut entendre le régime de nuit comprenant des prestations entre 20h et 6h, à l'exception:

- des travailleurs qui effectuent exclusivement des prestations entre 6 heures et minuit;
- des travailleurs qui commencent habituellement à travailler à partir de 5 heures.

om te vragen niet te worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties.

Artikel 3 bepaalt het toepassingsgebied van dit hoofdstuk en omschrijft wat wordt verstaan onder een arbeidsregeling met nachtprestaties.

Het hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers van de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren en op de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met nachtprestaties, zowel wat het statutair personeel als het contractueel personeel betreft.

Onder het statutair personeel wordt verstaan de vastbenoemde en de tijdelijk aangewezen personeelsleden, evenals de stagiairs, en de leden van het statutair personeel die ter beschikking gesteld worden van private ziekenhuizen.

Onder het contractueel personeel wordt verstaan de personeelsleden die tewerkgesteld zijn op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, hetzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zover het statuut dat op hen van toepassing is het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd toestaat voor een periode langer dan twee jaar. De verantwoording voor deze laatste zinsnede is dat, net als in de private sector (cf. artikel 2 van de cao nr. 46), de door dit hoofdstuk ingevoerde regeling in principe van toepassing is op werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar dat ook werknemers die worden tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hiervoor in aanmerking komen mits zij reeds langdurig zijn tewerkgesteld bij dezelfde werkgever, hetgeen impliceert dat het onder hun statuut moet zijn toegestaan om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten voor een periode van langer dan twee jaar. Aangezien deze personen zich per analogie in gelijkaardige omstandigheden bevinden als personen met contracten van onbepaalde duur is er in het sociaal akkoord overeengekomen dat ook zij gebruik moeten kunnen maken van de door dit hoofdstuk ingestelde regeling.

Onder arbeidsregeling met nachtprestaties wordt verstaan de arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

- de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 en 24 uur;
- de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Pour que le régime de ce chapitre leur soit applicable, les travailleurs concernés doivent être habituellement occupés dans des régimes de travail comprenant des prestations de nuit. Le terme “habituellement” indique que l’occupation occasionnelle dans des régimes de travail comprenant des prestations de nuit est exclue du champ d’application du présent chapitre.

Art. 4

En vertu de cet article, un travailleur âgé de 55 ans et justifiant d’au moins 20 années d’activité professionnelle dans un ou plusieurs régimes de travail comprenant des prestations de nuit a le droit de solliciter à ne plus être occupé dans un régime de travail comprenant des prestations de nuit.

Le travailleur âgé de 50 ans ou plus qui justifie d’une activité professionnelle d’au moins 20 années dans un ou plusieurs régimes de travail comprenant des prestations de nuit bénéficie du même droit, pour autant qu’il existe des raisons médicales sérieuses reconnues par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Par raisons médicales sérieuses, il faut entendre les raisons médicales qui pourraient avoir comme conséquence de nuire à la santé du travailleur s’il continuait à effectuer un travail qui implique une occupation habituelle dans un régime de travail comprenant des prestations de nuit.

Art. 5

Le travailleur visé à l’article précédent qui souhaite exercer le droit que lui confère cet article, introduit une demande par écrit à son employeur. Ce dernier dispose alors d’un délai maximum de six mois pour faire, par écrit, l’offre d’un travail correspondant à sa qualification et ne comportant plus de régime de travail comprenant des prestations de nuit, soit dans son établissement, soit dans un autre établissement du même réseau hospitalier.

Si aucun travail n’est disponible, le membre du personnel statutaire peut, à sa convenance, continuer à travailler dans son régime de travail ou être mis à la disposition de l’autorité qui l’emploie, et le membre du personnel contractuel peut, à sa convenance, continuer à travailler dans son régime de travail ou mettre fin à son contrat de travail. S’il s’agit d’un membre du personnel statutaire mis à la disposition d’un hôpital privé, la demande doit être introduite auprès de son employeur juridique (c’est-à-dire le service public local ou provincial)

Opdat de regeling van dit hoofdstuk op hen van toepassing zou zijn, dienen de betrokken werknemers gewoonlijk te worden tewerkgesteld in arbeidsregelingen met nachtprestaties. De term “gewoonlijk” duidt aan dat de occasionele tewerkstelling in een arbeidsregeling met nachtprestaties wordt uitgesloten van het toepassingsgebied van dit hoofdstuk.

Art. 4

Op grond van dit artikel heeft de werknemer die 55 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer arbeidsregelingen met nachtprestaties kan bewijzen, het recht te vragen om niet langer in een arbeidsregeling met nachtprestaties te worden tewerkgesteld.

Een werknemer die 50 jaar of ouder is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer arbeidsregelingen met nachtprestaties kan bewijzen, beschikt over datzelfde recht, voor zover daarvoor ernstige medische redenen bestaan die door de preventieadviseur-arbeidsarts zijn erkend.

Onder ernstige medische redenen worden verstaan de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad, indien hij een werk blijft verrichten dat een gewoonlijke tewerkstelling in arbeidsregelingen met nachtprestaties inhoudt.

Art. 5

De in het vorige artikel bedoelde werknemer die zijn recht wil uitoefenen die hem door dat artikel wordt toegekend, dient daartoe een schriftelijk verzoek te richten aan zijn werkgever. Deze beschikt vervolgens over een termijn van maximum zes maanden om de werknemer schriftelijk een met zijn kwalificatie overeenstemmend werk aan te bieden dat niet langer een tewerkstelling in een arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt, hetzij in zijn instelling, hetzij in een andere instelling van hetzelfde ziekenhuisnetwerk.

Indien dergelijk werk niet beschikbaar is kan het statutair personeelslid, naargelang het hem schikt, in zijn arbeidsregeling blijven werken, of ter beschikking worden gesteld van de overheid die hem in dienst heeft, en kan het contractueel personeelslid, naargelang het hem schikt, in zijn arbeidsregeling blijven werken of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen. Indien het gaat om een statutair personeelslid dat ter beschikking gesteld wordt van een privaat ziekenhuis, moet het verzoek worden ingediend bij zijn juridische werkgever (i.e. de plaatselijke

qui traitera la demande en concertation avec l'utilisateur (c'est-à-dire l'hôpital privé). La possibilité de continuer à travailler dans son régime de travail n'est pas d'application pour la catégorie de travailleurs entre 50 et 55 ans, puisque, dans le cadre de l'exercice de leur droit, ils doivent invoquer des raisons médicales sérieuses qui empêchent le maintien de l'occupation dans un régime de nuit comprenant des prestations de nuit.

En cas de mise à disposition ou de résiliation du contrat de travail, les règles habituelles en la matière s'appliquent. Par conséquent, lorsque le contrat de travail est résilié, les dispositions concernées de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, auxquelles le présent projet de loi ne porte pas atteinte, devront être appliquées.

Art. 6

Lorsque, en application du régime institué par le présent chapitre, le contrat de travail du travailleur contractuel est rompu, soit de sa propre initiative, soit à l'initiative de l'employeur qui ne peut lui offrir un autre travail, le travailleur a droit pendant une période de cinq ans à une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage à la charge de son employeur. Le montant de cette indemnité complémentaire est déterminé par le présent article.

CHAPITRE 3

Priorité en cas d'attribution d'un emploi à temps plein ou d'heures supplémentaires

Art. 7

Cet article prévoit le droit pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée d'être affectés en priorité à des emplois à temps plein ou un emploi avec un plus grand nombre d'heures de travail, s'ils sont demandeurs et s'ils ont des qualifications et les compétences requises.

Lorsque des heures supplémentaires, voire un ou plusieurs emplois à temps plein, se libèrent dans un établissement, l'employeur est tenu de le communiquer par écrit (intranet, mail, affichage dans le local du personnel) à l'ensemble des travailleurs. Si l'employeur n'attribue pas un emploi à temps plein ou un emploi avec un plus grand nombre d'heures à un travailleur qui s'est porté candidat en application du présent article,

ou provinciale overheidssdienst) die het verzoek behandelt in overleg met de gebruiker (i.e. het private ziekenhuis). De mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling verder te blijven werken geldt evenwel niet voor de categorie van werknemers tussen 50 en 55 jaar, daar zij in het kader van de uitoefening van hun recht ernstige medische redenen moeten invoeren die een verdere tewerkstelling in een arbeidsregeling met nachtprestaties verhinderen.

In geval van terbeschikkingstelling of beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de reguliere regelingen ter zake. Bijgevolg zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de relevante bepalingen moeten worden toegepast van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waaraan door dit wetsontwerp geen afbreuk wordt gedaan.

Art. 6

Wanneer in toepassing van de regeling ingesteld door dit hoofdstuk, de arbeidsovereenkomst van de contractuele werknemer wordt beëindigd, hetzij op zijn eigen initiatief, hetzij op initiatief van de werkgever die hem geen ander werk kan aanbieden, heeft de werknemer gedurende een periode van vijf jaar ten laste van zijn werkgever recht op een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen. Het bedrag van die aanvullende vergoeding wordt door dit artikel bepaald.

HOOFDSTUK 3

Voorrang bij de toewijzing van een voltijdse betrekking of van bijkomende uren

Art. 7

Dit artikel stelt een recht in voor deeltijdse werknemers en voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om bij voorrang een voltijdse betrekking of een betrekking met een groter aantal arbeidsuren toegewezen te krijgen, wanneer ze daar vragende partij voor zijn en ze voldoen aan de gestelde kwalificaties en competenties.

Wanneer in de zorginstelling bijkomende uren dan wel één of meerdere voltijdse betrekkingen vrijkomen, is de werkgever verplicht dit schriftelijk (intranet, mail, affichage in een personeelslokaal) mee te delen aan alle werknemers. Indien de werkgever een voltijdse betrekking dan wel een betrekking met een groter aantal uren niet toewijst aan een werknemer die zich in toepassing van dit artikel daarvoor kandidaat heeft gesteld, dient hij dit

il est tenu d'informer par écrit le travailleur concerné et motiver sa décision.

CHAPITRE 4

Possibilité de déroger à la période de repos de 11 heures entre deux prestations de travail consécutives

Art. 8

L'article 38ter, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit comme règle générale que les travailleurs ont droit entre la cessation et la reprise du travail à une période minimale de repos de 11 heures consécutives.

Par dérogation, il est prévu que, dans le secteur public fédéral de la santé, dans des circonstances très exceptionnelles, la période de repos entre deux prestations de travail consécutives peut être réduite à minimum 9 heures lorsqu'une prestation du soir est immédiatement suivi d'une prestation du matin, et uniquement à la demande d'une des parties et avec l'accord de l'autre.

Les demandes qui sont accordées et donnent lieu à une prestation de travail avec une réduction des 11 heures de repos consécutives sont enregistrées. Ces demandes ne peuvent pas avoir un caractère structurel ou récurrent.

La dérogation établie par cet article est objectivement justifiée en vue d'assurer la continuité du service dans le secteur public fédéral de la santé. Parfois, des impératifs sérieux de service exigent que les membres du personnel puissent changer d'équipe pour faire face à des absences imprévues de collègues dans des situations où leur prestation précédente s'est terminée moins de 11 heures consécutives plus tôt. Il arrive également que les membres du personnel eux-mêmes demandent à pouvoir changer d'équipe.

Dans le cadre de l'application de cette dérogation, le personnel concerné bénéficie d'une protection adéquate dans la mesure où:

— lorsque la dérogation est appliquée, au moins 9 heures consécutives de repos doivent toujours être garanties (en d'autres termes, il ne peut être dérogé au principe général que pour un maximum de 2 heures);

— dans tous les cas, le travailleur doit demander ou accepter l'application de cette dérogation;

schriftelijk mee te delen aan de betrokken werknemer en te motiveren.

HOOFDSTUK 4

Mogelijkheid tot afwijking van de rustperiode van 11 uren tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties

Art. 8

Artikel 38ter, § 1, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 stelt als algemene regel voorop dat de werknemers tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht hebben op ten minste 11 opeenvolgende uren rust.

In afwijking hierop wordt voorzien dat in de federale publieke gezondheidssector, in zeer uitzonderlijke omstandigheden, de rustperiode tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties kan worden teruggebracht tot minimum 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst, en uitsluitend op verzoek van één der partijen en mits akkoord van de tegenpartij.

De verzoeken die worden ingewilligd en aanleiding geven tot het verrichten van arbeidsprestaties met een vermindering van de 11 opeenvolgende uren rust moeten worden geregistreerd. Deze verzoeken kunnen geen structureel of regelmatig wederkerend karakter krijgen.

De door dit artikel ingestelde afwijking is objectief verantwoord met het oog op het waarborgen van de continuïteit van de dienstverlening in de federale openbare gezondheidssector. Soms vereisen ernstige dienstnoodwendigheden dat personeelsleden van uurrooster moeten kunnen wisselen om onverwachte afwezigheden van collega's te kunnen opvangen in omstandigheden waarin hun vorige dienst nog geen 11 opeenvolgende uren eerder werd beëindigd. Soms zijn personeelsleden ook zelf vragende partij om van ploeg te kunnen wisselen.

In het kader van de toepassing van deze afwijking wordt aan de betrokken personeelsleden een passende bescherming geboden doordat:

— bij toepassing van de afwijking in ieder geval nog steeds 9 opeenvolgende uren rust moeten worden gewaarborgd (er kan met andere woorden maar met maximaal 2 uren worden afgeweken van het algemene principe);

— de werknemer in alle gevallen ofwel zelf vragende partij moet zijn ofwel zijn akkoord moet geven voor de toepassing van deze afwijking;

— les demandes qui sont accordées et qui donnent lieu à l'exécution d'un travail avec une réduction des 11 heures de repos consécutives doivent être enregistrées;

— les demandes de dérogation ne peuvent être ni structurelles ni récurrentes.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre de la Santé publique,

Frank Vandenbroucke

— de verzoeken die worden ingewilligd en aanleiding geven tot het verrichten van arbeidsprestaties met een vermindering van de 11 opeenvolgende uren rust moeten worden geregistreerd;

— de verzoeken tot afwijking geen structureel of regelmatig wederkerend karakter kunnen krijgen.

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Volksgezondheid,

Frank Vandenbroucke

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi portant exécution
de l'accord social
pour le secteur public fédéral de la santé****Chapitre 1^{er} - Dispositions introductives**

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

Art. 2. Ce chapitre s'applique aux établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux.

Chapitre 2 - Régimes de travail comprenant des prestations de nuit

Art. 3. § 1^{er}. Ce chapitre s'applique aux employeurs des établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux et aux travailleurs qu'ils occupent habituellement dans le cadre de régimes de travail comprenant des prestations de nuit entre 20 heures et 6 heures, à l'exception:

- des travailleurs qui effectuent exclusivement des prestations entre 6 heures et minuit;
- des travailleurs qui commencent habituellement à travailler à partir de 5 heures.

§ 2. Pour l'application de ce chapitre, il faut entendre par travailleurs:

1° les membres du personnel statutaire: les membres du personnel nommés et ceux désignés temporairement, ainsi que les stagiaires et les membres du personnel statutaire mis à la disposition d'hôpitaux privés;

2° les membres du personnel contractuel: les membres du personnel engagés en vertu soit d'un contrat de travail pour une durée indéterminée, soit d'un contrat à durée déterminée dans le cas où le statut qui leur est applicable permet la conclusion de contrats de travail successifs pour une durée déterminée pour une période supérieure à deux ans.

Art. 4. § 1^{er}. Le travailleur âgé d'au moins 50 ans, occupé dans un régime de travail visé à l'article 3, et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Par raisons médicales sérieuses reconnues par le conseiller en prévention-médecin du travail, il faut comprendre: des

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet houdende uitvoering
van het sociaal akkoord
voor de federale publieke gezondheidssector****Hoofdstuk 1 - Inleidende bepalingen**

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

Art. 2. Deze wet is van toepassing op de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren.

Hoofdstuk 2 - Arbeidsregelingen met nachtprestaties

Art. 3. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgemers van de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met nachtprestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

- de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 en 24 uur;
- de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder werknemers:

1° de leden van het statutair personeel: de vastbenoemde en de tijdelijk aangewezen personeelsleden, evenals de stagiairs, en de leden van het statutair personeel die ter beschikking gesteld worden van private ziekenhuizen;

2° de leden van het contractueel personeel: de personeelsleden die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, hetzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het geval dat het statuut dat op hen van toepassing is het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd toestaat voor een periode langer dan twee jaar.

Art. 4. § 1. De werknemer die ten minste 50 jaar is, en die in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 3 is tewerkgesteld, en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen die door de preventieadviseur-arbeidsarts zijn erkend.

Onder ernstige medische redenen die door de preventieadviseur-arbeidsarts zijn erkend, moet worden verstaan: de

raisons médicales qui pourraient avoir comme conséquence de nuire à la santé du travailleur s'il continuait à effectuer un travail visé à l'article 3 avec des prestations de nuit. Le fait d'effectuer un travail qui comprend des prestations de nuit ne constitue pas en soi une raison médicale sérieuse dans le sens de la présente disposition.

§ 2. Le travailleur âgé d'au moins 55 ans, occupé dans un régime de travail visé à l'article 3, et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article.

Art. 5. § 1^{er}. Le travailleur qui satisfait aux conditions requises au paragraphe 1^{er} ou paragraphe 2 de l'article 4 et qui sollicite un travail non visé à l'article 3, introduit sa demande par écrit auprès de son employeur.

§ 2. L'employeur dispose de six mois maximum pour faire par écrit l'offre d'un travail correspondant à sa qualification et non visé à l'article 3 soit dans son établissement, soit dans un autre établissement du même réseau hospitalier.

§ 3. Si aucun travail en dehors des régimes de travail visés à l'article 3 et correspondant à sa qualification n'est disponible pour le travailleur visé à l'article 4, § 2, le membre du personnel statutaire peut, à sa convenance, continuer à travailler dans son régime de travail ou être mis à la disposition de l'autorité qui l'emploie.

La possibilité de continuer à travailler dans son régime de travail n'est pas d'application au membre du personnel statutaire visé à l'article 4, § 1 du fait des raisons médicales sérieuses.

§ 4. Si aucun travail en dehors des régimes de travail visés à l'article 3 et correspondant à sa qualification n'est disponible pour le travailleur visé à l'article 4, § 2, le membre du personnel contractuel peut, à sa convenance, continuer à travailler dans son régime de travail ou mettre fin à son contrat de travail.

La possibilité de continuer à travailler dans son régime de travail n'est pas d'application au membre du personnel contractuel visé à l'article 4, § 1^{er} du fait des raisons médicales sérieuses.

Art. 6. Le travailleur contractuel dont le contrat de travail est rompu, soit de sa propre initiative sous les conditions requises au § 4 de l'article 5, soit à l'initiative de l'employeur parce qu'il ne peut lui offrir un travail visé au § 2 de cet article, bénéficie, pendant une période de cinq ans, d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage à charge de l'employeur d'un montant de 170,69 euros par mois. Ce montant est lié à l'indice-pivot en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 3 bedoeld werk met nachtprestaties blijft verrichten. Het louter verrichten van een werk dat nachtprestaties met zich meebrengt, vormt op zich geen ernstige medische reden in de zin van deze bepaling.

§ 2. De werknemer die ten minste 55 jaar is, en die in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 3 is tewerkgesteld, en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

Art. 5. § 1. De werknemer die aan de in paragraaf 1 of paragraaf 2 van artikel 4 gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 3 bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.

§ 2. De werkgever beschikt over maximum zes maanden om de werknemer schriftelijk een met zijn kwalificatie overeenstemmend en niet in artikel 3 bedoeld werk aan te bieden, hetzij in zijn instelling, hetzij in een andere instelling van hetzelfde ziekenhuisnetwerk.

§ 3. Indien er voor de in artikel 4, § 2 bedoelde werknemer geen enkel met zijn kwalificatie overeenstemmend werk beschikbaar is buiten de in artikel 3 bedoelde arbeidsregelingen, kan het lid van het statutair personeel, naargelang het hem schikt, in zijn arbeidsregeling blijven werken, of ter beschikking worden gesteld van de overheid die het personeelslid in dienst heeft.

De mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 4, § 1 bedoelde lid van het statutair personeel omwille van de ernstige medische redenen.

§ 4. Indien er voor de in artikel 4, § 2 bedoelde werknemer geen enkel met zijn kwalificatie overeenstemmend werk beschikbaar is buiten de in artikel 3 bedoelde arbeidsregelingen, kan het lid van het contractueel personeel, naargelang het hem schikt, in zijn arbeidsregeling blijven werken of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen.

De mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 4, § 1, bedoelde lid van het contractueel personeel omwille van de ernstige medische redenen.

Art. 6. De contractuele werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, hetzij op eigen initiatief onder de in § 4 van artikel 5 gestelde voorwaarden, hetzij op initiatief van de werkgever die geen in § 2 van dat artikel bedoeld werk kan aanbieden, geniet gedurende een periode van vijf jaar ten laste van zijn werkgever een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen ten belope van 170,69 euro per maand, aan te passen aan de index der consumptieprijzen. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex geldend op 1 januari 2023.

Chapitre 3 - Priorité en cas d'attribution d'un emploi à temps plein ou d'heures supplémentaires

Art. 7. En cas d'attribution d'un emploi à temps plein ou d'heures supplémentaires, il sera automatiquement donné priorité aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs liés par un contrat de travail pour une durée déterminée pour autant qu'ils soient demandeurs et à condition qu'ils aient les qualifications et les compétences requises.

Dans le cas où des heures, voire un ou plusieurs emplois à temps plein, se libèrent dans un établissement, l'employeur est tenu de le communiquer par écrit à l'ensemble des travailleurs.

Dans le cas où un travailleur à temps partiel ou un travailleur sous contrat pour une durée déterminée s'est porté candidat à la suite d'une telle communication pour un poste donné et que sa candidature n'est pas retenue, l'employeur est tenu de l'en informer par écrit et de motiver sa décision, conformément à la réglementation en matière de motivation des actes administratifs.

Chapitre 4 - Possibilité de déroger à la période de repos de 11 heures entre deux prestations de travail consécutives

Art. 8. Par dérogation à l'article 38ter, § 1^{er}, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, dans des circonstances très exceptionnelles, la période de 11 heures de repos entre deux prestations de travail consécutives peut être réduite à minimum 9 heures lorsqu'une prestation du soir est immédiatement suivi d'une prestation du matin, et uniquement:

— à la demande écrite du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur,

— à la demande de l'employeur et sous réserve de l'accord du travailleur.

Les demandes qui sont accordées et donnent lieu à une prestation de travail avec une réduction des 11 heures de repos consécutives sont enregistrées. Ces demandes ne peuvent pas avoir un caractère structurel ou récurrent.

Hoofdstuk 3 - Voorrang bij de toewijzing van een voltijdse betrekking of van bijkomende uren

Art. 7. Voor zover ze vragende partij zijn, en op voorwaarde dat ze voldoen aan de gestelde kwalificaties en competenties, wordt bij de toewijzing van een voltijdse betrekking of bijkomende uren automatisch voorrang gegeven aan deeltijdse werknemers en aan werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

In geval er in de zorginstelling uren dan wel één of meerdere voltijdse betrekkingen vrijkomen, is de werkgever verplicht dit schriftelijk mee te delen aan alle werknemers.

In geval een deeltijdse werknemer dan wel een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zich naar aanleiding van dergelijke mededeling kandidaat heeft gesteld voor een bepaalde vacature en diens kandidatuur niet wordt weerhouden, dient de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte te stellen en te motiveren conform de geldende regelgeving inzake motivering van administratieve rechtshandelingen.

Hoofdstuk 4 - Mogelijkheid tot afwijking van de rustperiode van 11 uren tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties

Art. 8. In afwijking van artikel 38ter, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan in zeer uitzonderlijke omstandigheden de periode van 11 uren rust tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties worden teruggebracht tot minstens 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst, en uitsluitend:

— op schriftelijk verzoek van de werknemer en mits akkoord van de werkgever,

— op verzoek van de werkgever en mits akkoord van de werknemer.

De verzoeken die worden ingewilligd en aanleiding geven tot het verrichten van arbeidsprestaties met een vermindering van de 11 opeenvolgende uren rust moeten worden geregistreerd. Deze verzoeken kunnen geen structureel of regelmatig wederkerend karakter krijgen.

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Pierre-Yves Dermagne, Ministre du Travail
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Lieve Rams, lieve.rams@dermagne.fed.be, 02/207 16 30
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@werk.belgie.be, 02/233 52 50 Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be, 02/233 48 42

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant exécution de l'accord social pour le secteur public fédéral de la santé	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	L'avant-projet de loi met en œuvre l'accord social unanime conclu en ce qui concerne le secteur public fédéral de la santé entre la délégation de l'autorité fédérale et les organisations syndicales représentatives et officiellement ratifié dans le protocole n° 233/6 relatif aux négociations menées le 13 octobre 2022 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics. L'avant-projet introduit trois mesures qualitatives dans le domaine de l'organisation du travail, qui visent à rendre le travail dans le secteur public fédéral des soins de santé viable et durable, améliorant ainsi son attractivité.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _
	☒ Non	

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Secrétaire d'Etat au Budget, Conseil d'Etat, Comité commun à l'ensemble des services publics (comité A)
---	---

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

27/04/2023

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes. Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème. S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs. Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées. Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

[L'avant-projet de loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux](#)

Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

[Selon les données de Statbel \(2020\), la majorité \(78,6%\) des personnes travaillant en tant que personnel des soins de santé sont des femmes. Cependant, parmi les médecins, on retrouve 51,65% d'hommes alors que chez les infirmiers et les aides-soignants, il y a respectivement 14,60% et 9,18% de prestataires masculins.](#)

S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

N

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

[L'avant-projet de loi introduit trois mesures qualitatives dans le domaine de l'organisation du travail, qui visent à rendre le travail dans le secteur public fédéral des soins de santé viable et durable, améliorant ainsi son attractivité. Plus précisément, il s'agit de : - un droit pour certains travailleurs âgés de demander à ne pas être occupés dans un régime de travail de nuit, - un dispositif permettant aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs sous contrat à durée déterminée de se voir attribuer en priorité des emplois à temps plein ou des emplois comportant un plus grand nombre d'heures de travail ; - la possibilité, dans des circonstances très](#)

exceptionnelles, de réduire la période de repos entre deux équipes de travail consécutives à un minimum de neuf heures lorsqu'une équipe du soir est immédiatement suivie d'une équipe du matin, et ce uniquement à la demande d'une des parties et avec l'accord de l'autre partie. Ces mesures étant de nature qualitative, elles n'auront en principe pas d'impact négatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur public fédéral des soins de santé

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif

☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'avant-projet de loi introduit trois mesures qualitatives dans le domaine de l'organisation du travail, qui visent à rendre le travail dans le secteur public fédéral des soins de santé viable et durable, améliorant ainsi son attractivité. Plus précisément, il s'agit de : - un droit pour certains travailleurs âgés de demander à ne pas être occupés dans un régime de travail de nuit, - un dispositif permettant aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs sous contrat à durée déterminée de se voir attribuer en priorité des emplois à temps plein ou des emplois comportant un plus grand nombre d'heures de travail ; - la possibilité, dans des circonstances très exceptionnelles, de réduire la période de repos entre deux équipes de travail consécutives à un minimum de neuf heures lorsqu'une équipe du soir est immédiatement suivie d'une équipe du matin, et ce uniquement à la demande d'une des parties et avec l'accord de l'autre partie. Comme ces mesures visent à améliorer la qualité des emplois dans le secteur public fédéral des soins de santé, elles auront un impact positif sur l'emploi dans ce secteur.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.	☒ Pas d'impact

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.	☒ Pas d'impact

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?
Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.
[L'avant-projet de loi ne s'applique qu'aux établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux.](#)
[Aucune PME n'est donc concernée.](#)

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. ---

b. ---

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. ---

b. ---

3.	Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?	
a.	---	b. ---
4.	Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?	
a.	---	b. ---
5.	Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?	

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Gestion efficace des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Air intérieur et extérieur .17.

--	--	--

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SO _x , NO _x , NH ₃), particules fines.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
---		☒ Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.									
1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : <table border="0"> <tr> <td>○ sécurité alimentaire</td> <td>○ revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)</td> </tr> <tr> <td>○ santé et accès aux médicaments</td> <td>○ mobilité des personnes</td> </tr> <tr> <td>○ travail décent</td> <td>○ environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)</td> </tr> <tr> <td>○ commerce local et international</td> <td>○ paix et sécurité</td> </tr> </table>		○ sécurité alimentaire	○ revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)	○ santé et accès aux médicaments	○ mobilité des personnes	○ travail décent	○ environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)	○ commerce local et international	○ paix et sécurité
○ sécurité alimentaire	○ revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)								
○ santé et accès aux médicaments	○ mobilité des personnes								
○ travail décent	○ environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)								
○ commerce local et international	○ paix et sécurité								
Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.									

↓	S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.								
2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel									

↓	S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.								
3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?									

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.veroeenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Pierre-Yves Dermagne, Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Lieve Rams, lieve.rams@dermagne.fed.be , 02/207 16 30
Overheidsdienst	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@werk.belgie.be , 02/233 52 50 Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be , 02/233 48 42

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende uitvoering van het sociaal akkoord voor de federale publieke gezondheidssector
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp van wet geeft uitvoering aan het unaniem sociaal akkoord dat met betrekking tot de federale publieke gezondheidssector werd afgesloten tussen de afvaardiging van de federale overheid en de representatieve vakorganisaties en dat officieel werd bekrachtigd in het protocol nr. 233/6 betreffende de onderhandelingen die op 13 oktober 2022 werden gevoerd in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten. Het voorontwerp voert een drietal kwalitatieve maatregelen op het vlak van arbeidsorganisatie in, die tot doel hebben om het werken in de federale openbare zorgsector leefbaar en houdbaar te maken en aldus de attractiviteit van die sector te verbeteren.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State, Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten (comité A)
--	--

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en
contactpersonen:

-

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

27/04/2023

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's **3, 10, 11** en **21**, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Het voorontwerp van wet is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren.



Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Volgens gegevens van Statbel (2020) is de meerderheid (78,6%) van het personeel in de gezondheidszorg een vrouw. 51,65% van de artsen is echter een man tegenover 14,60% van de verpleegkundigen en 9,18% van de zorgkundigen.



Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

N

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Het voorontwerp van wet voert een drietal kwalitatieve maatregelen op het vlak van arbeidsorganisatie in, die tot doel hebben om het werken in de federale openbare zorgsector leefbaar en houdbaar te maken en aldus de attractiviteit van die sector te verbeteren. Meer bepaald gaat het om: - een recht voor sommige oudere werknemers om te vragen niet te worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, - een

regeling voor deeltijdse werknemers en werknemers met een contract van bepaalde duur om bij voorrang een voltijdse betrekking of een betrekking met een groter aantal arbeidsuren toegewezen te krijgen, - de mogelijkheid om, in zeer uitzonderlijke omstandigheden, de rustperiode tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties terug te brengen tot minimum 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst, en uitsluitend op verzoek van één der partijen en mits akkoord van de tegenpartij. Aangezien deze maatregelen kwalitatief van aard zijn, zullen zij in principe geen negatieve impact hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen in de federale openbare gezondheidssector.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Het voorontwerp van wet voert een drietal kwalitatieve maatregelen op het vlak van arbeidsorganisatie in, die tot doel hebben om het werken in de federale openbare zorgsector leefbaar en houdbaar te maken en aldus de attractiviteit van die sector te verbeteren. Meer bepaald gaat het om: - een recht voor sommige oudere werknemers om te vragen niet te worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, - een regeling voor deeltijdse werknemers en werknemers met een contract van bepaalde duur om bij voorrang een voltijdse betrekking of een betrekking met een groter aantal arbeidsuren toegewezen te krijgen, - de mogelijkheid om, in zeer uitzonderlijke omstandigheden, de rustperiode tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties terug te brengen tot minimum 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst, en uitsluitend op verzoek van één der partijen en mits akkoord van de tegenpartij. Aangezien deze maatregelen tot doel hebben om de kwaliteit van de banen in de federale openbare gezondheidssector te verbeteren, zullen zij een positieve impact hebben op de werkgelegenheid in die sector.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Investeringen .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

[Het voorontwerp van wet is enkel van toepassing op de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren. Er zijn dus geen kmo's betrokken.](#)



Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.



Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.



Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. ---

b. ---



Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.



Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. ---

b. ---

3.	Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?
a.	---
b.	---
4.	Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?
a.	---
b.	---
5.	Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Energie .12.

Energimix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit.
		☒ Geen impact

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit.
		☒ Geen impact

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit.
		☒ Geen impact

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit.
		☒ Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit.
		☒ Geen impact

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Leg uit. ☒ Geen impact

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Leg uit. ☒ Geen impact

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Leg uit. ☒ Geen impact

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Leg uit. ☒ Geen impact

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.									
1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: <table border="0"> <tr> <td>o voedselveiligheid</td> <td>o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)</td> </tr> <tr> <td>o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen</td> <td>o mobiliteit van personen</td> </tr> <tr> <td>o waardig werk</td> <td>o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)</td> </tr> <tr> <td>o lokale en internationale handel</td> <td>o vrede en veiligheid</td> </tr> </table> Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.		o voedselveiligheid	o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)	o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen	o mobiliteit van personen	o waardig werk	o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)	o lokale en internationale handel	o vrede en veiligheid
o voedselveiligheid	o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)								
o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen	o mobiliteit van personen								
o waardig werk	o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)								
o lokale en internationale handel	o vrede en veiligheid								
↓	Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.								
2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage									
↓	Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.								
3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?									

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 75.159/1 DU 18 JANVIER 2024

Le 19 décembre 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'portant exécution de l'accord social pour le secteur public fédéral de la santé'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 11 janvier 2024. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Brecht STEEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, Michel TISON, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 18 janvier 2024.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet soumis pour avis contient des mesures visant à donner exécution à l'accord social pour le secteur public fédéral de la santé. Ces mesures concernent les régimes de travail comportant des prestations de nuit (chapitre 2), la priorité en cas d'attribution d'un emploi à temps plein ou d'heures supplémentaires (chapitre 3) et la possibilité de déroger à la période de repos de 11 heures entre deux prestations de travail consécutives (chapitre 4).

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

3. L'article 2 prévoit que la loi à adopter s'applique "aux établissements du secteur public relevant des secteurs de la

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 75.159/1 VAN 18 JANUARI 2024

Op 19 december 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende uitvoering van het sociaal akkoord voor de federale publieke gezondheidssector'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 11 januari 2024. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Brecht STEEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 18 januari 2024.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp bevat maatregelen waarmee wordt beoogd uitvoering te geven aan het sociaal akkoord voor de federale publieke gezondheidssector. Die maatregelen hebben betrekking op arbeidsregelingen met nachtprestaties (hoofdstuk 2), de voorrang bij de toewijzing van een voltijdse betrekking of van bijkomende uren (hoofdstuk 3) en de mogelijkheid om af te wijken van de rustperiode van 11 uren tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties (hoofdstuk 4).

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

3. Artikel 2 bepaalt dat de aan te nemen wet van toepassing is "op de instellingen van de publieke sector die behoren tot de

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

santé fédéraux". Le texte ne fait toutefois pas apparaître ce que l'on entend précisément par "secteurs de la santé fédéraux".

À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit:

"Il s'agit des institutions publiques de santé qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral et pour lesquelles un accord social a été conclu entre le gouvernement fédéral et les organisations syndicales représentatives, ratifié par le protocole n° 233/6 relatif aux négociations menées le 13 octobre 2022 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics".

Selon le délégué, la définition du champ d'application renvoie "aldus inderdaad naar een afbakening die wordt gebruikt in het publieke sociaal overleg. Het begrip komt bv. ook voor in de financieringsbesluiten van het RIZIV (zie bij wijze van voorbeeld het K.B. van 16 november 2023 tot vaststelling vanaf het kalenderjaar 2023 van de tegemoetkoming voor diverse maatregelen die voorzien zijn met betrekking tot de federale gezondheidssectoren)".

La portée exacte de la notion utilisée à l'article 2 n'est toutefois pas claire. Même si son utilisation est courante en pratique dans le cadre de la concertation sociale, son contenu ne ressort pas de la réglementation en la matière². L'accord ratifié par le protocole n° 233/6 du comité commun à l'ensemble des services publics³ ne délimite pas non plus cette notion. L'arrêté royal du 16 novembre 2023 cité par le délégué contient en revanche une définition expresse de la notion de "secteurs fédéraux de la santé" applicable à cet arrêté⁴.

Le législateur doit faire ressortir clairement le champ d'application de la loi à adopter. C'est en effet sur cette base que les employeurs et les travailleurs doivent apprécier si les dispositions qu'elle contient trouvent ou non à s'appliquer à leur égard.

Article 3

4. L'article 3, § 2, 2°, de l'avant-projet dispose que pour l'application du chapitre 2, il faut entendre par "travailleurs":

"les membres du personnel contractuel: les membres du personnel engagés en vertu soit d'un contrat de travail pour une durée indéterminée, soit d'un contrat à durée déterminée dans

² Voir notamment l'annexe I de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 'portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités'.

³ Article 3, § 1^{er}, 3°, de la loi du 19 décembre 1974 'organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités'.

⁴ Article 1^{er}, 6°, de l'arrêté royal du 16 novembre 2023 'fixant à partir de l'année civile 2023 l'intervention financière pour différentes mesures prévues relativement aux secteurs fédéraux de la santé'.

federale gezondheidssectoren". Uit de tekst blijkt evenwel niet wat precies wordt bedoeld met "federale gezondheidssectoren".

In de memorie van toelichting wordt daaromtrent het volgende opgemerkt:

"Hiermee worden de openbare gezondheidsinstellingen bedoeld die onder de bevoegdheid vallen van de federale overheid en waarvoor tussen de federale regering en de representatieve vakorganisaties een sociaal akkoord werd afgesloten, dat werd bekrachtigd door het protocol nr. 233/6 betreffende de onderhandelingen die op 13 oktober 2022 werden gevoerd in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten."

Volgens de gemachtigde verwijst de omschrijving van het toepassingsgebied "aldus inderdaad naar een afbakening die wordt gebruikt in het publieke sociaal overleg. Het begrip komt bv. ook voor in de financieringsbesluiten van het RIZIV (zie bij wijze van voorbeeld het K.B. van 16 november 2023 tot vaststelling vanaf het kalenderjaar 2023 van de tegemoetkoming voor diverse maatregelen die voorzien zijn met betrekking tot de federale gezondheidssectoren)".

De exacte draagwijdte van het in artikel 2 gehanteerde begrip is echter niet duidelijk. Zelfs als het gebruik ervan in de praktijk gangbaar is in het kader van het sociaal overleg, blijkt de invulling ervan niet uit de regelgeving ter zake.² Ook het akkoord dat werd bekrachtigd bij het protocol nr. 233/6 van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten³ bakent dat begrip niet af. Het door de gemachtigde aangehaalde koninklijk besluit van 16 november 2023 bevat daarentegen een uitdrukkelijke definitie van het begrip "federale gezondheidssectoren" die geldt voor de toepassing van dat besluit.⁴

De wetgever moet het toepassingsgebied op duidelijke wijze uit de aan te nemen wet laten blijken. Het is immers op basis daarvan dat werkgevers en werknemers moeten beoordelen of de erin opgenomen bepalingen al dan niet ten aanzien van hen toepassing vinden.

Artikel 3

4. Artikel 3, § 2, 2°, van het voorontwerp bepaalt dat voor de toepassing van hoofdstuk 2 onder "werknemers" onder meer wordt verstaan:

"de leden van het contractueel personeel: de personeelsleden die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, hetzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde

² Zie met name bijlage I van het koninklijk besluit van 28 september 1984 'tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel'.

³ Artikel 3, § 1, 3°, van de wet van 19 december 1974 'tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel'.

⁴ Artikel 1, 6°, van het koninklijk besluit van 16 november 2023 'tot vaststelling vanaf het kalenderjaar 2023 van de tegemoetkoming voor diverse maatregelen die voorzien zijn met betrekking tot de federale gezondheidssectoren'.

le cas où le statut qui leur est applicable permet la conclusion de contrats de travail successifs pour une durée déterminée pour une période supérieure à deux ans”.

Si le segment de phrase qui énonce que les contrats de travail à durée déterminée ne sont pris en considération que “dans le cas où le statut qui leur est applicable permet la conclusion de contrats de travail successifs pour une durée déterminée pour une période supérieure à deux ans” vise et confirme simplement des obligations qui découlent déjà des articles 10 et 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978 ‘relative aux contrats de travail’, il est superflu et doit être omis. En effet, les dispositions légales visées sont applicables en tout état de cause.

Si toutefois l’objectif du segment de phrase est de fixer des conditions supplémentaires, la disposition en projet est source de confusion. Les articles 10 et 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978 visent en effet des contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée, tandis que l’article 3, § 2, 2°, en projet porte sur des contrats à durée déterminée combinés à une condition relative au “statut qui leur est applicable”.

En outre, dans le deuxième cas, il convient d’attirer l’attention sur le principe de non-discrimination inscrit dans la directive 1999/70/CE, conformément auquel les travailleurs à durée déterminée, pour “ce qui concerne les conditions d’emploi (...) ne sont pas traités d’une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu’ils travaillent à durée déterminée, à moins qu’un traitement différent soit justifié par des raisons objectives”⁵.

On soumettra l’article 3, § 2, 2°, de l’avant-projet à un examen complémentaire à la lumière de ces éléments.

Article 5

5. Le délégué a confirmé qu’en cas de mise à disposition ou de fin du contrat de travail, prévues à l’article 5, §§ 3 et 4, de l’avant-projet, “de reguliere regelingen ter zake [gelden]. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid zullen de relevante bepalingen moeten worden toegepast van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”. Il semble notamment découler de ce dernier élément que l’avant-projet ne porte pas atteinte aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 en matière de résiliation du contrat de travail par le travailleur. Il est recommandé de le préciser dans l’exposé des motifs de l’avant-projet.

⁵ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 ‘concernant l’accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée’, clause 4, paragraphe 1.

tijd in het geval dat het statuut dat op hen van toepassing is het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd toestaat voor een periode langer dan twee jaar”.

Indien de zinsnede die luidt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd enkel in aanmerking komen “in het geval dat het statuut dat op hen van toepassing is het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd toestaat voor een periode langer dan twee jaar” louter een verwijzing naar en een bevestiging is van verplichtingen die reeds voortvloeien uit de artikelen 10 en 10*bis* van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’, is zij overbodig en moet zij worden weggelaten. De bedoelde wetsbepalingen vinden immers hoe dan ook toepassing.

Indien de zinsnede wel bedoeld is om bijkomende voorwaarden te stellen, zorgt de ontworpen bepaling voor onduidelijkheid. De artikelen 10 en 10*bis* van de wet van 3 juli 1978 zijn namelijk gericht op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, terwijl het ontworpen artikel 3, § 2, 2°, het heeft over contracten van bepaalde duur gecombineerd met een voorwaarde omtrent “het statuut dat op hen van toepassing is”.

Bijkomend dient in het tweede geval te worden gewezen op het in richtlijn 1999/70/EG opgenomen non-discriminatiebeginsel, op grond waarvan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met “betrekking tot de arbeidsvoorwaarden (...) louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig [worden] behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is”⁵.

Artikel 3, § 2, 2°, van het voorontwerp moet in het licht van deze elementen aan een bijkomend onderzoek worden onderworpen.

Artikel 5

5. De gemachtigde bevestigde dat in geval van terbeschikkingstelling of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voorzien in artikel 5, §§ 3 en 4, van het voorontwerp “de reguliere regelingen ter zake [gelden]. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid zullen de relevante bepalingen moeten worden toegepast van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”. Uit dat laatste lijkt onder meer te volgen dat het voorontwerp geen afbreuk doet aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 inzake de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer. Het is aan te bevelen dat in de memorie van toelichting bij het voorontwerp te verduidelijken.

⁵ Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 ‘betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd’, clausule 4, lid 1.

Article 8

6. L'article 8 de l'avant-projet prévoit, par dérogation à l'article 38ter, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sous certaines conditions, que "dans des circonstances très exceptionnelles, la période de 11 heures de repos entre deux prestations de travail consécutives peut être réduite à minimum 9 heures lorsqu'une prestation du soir est immédiatement suivi[e] d'une prestation du matin"

La période de repos prescrite à l'article 38ter, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail trouve également un fondement dans l'article 3 de la directive 2003/88/CE⁶. L'article 17 de cette directive permet aux États membres, dans certains cas, de déroger à l'article 3, entre autres.

Invité à préciser les motifs de dérogation sur lesquels la disposition en projet s'appuie, le délégué a répondu ce qui suit:

"Er wordt gesteund op de afwijkingsmogelijkheid voorzien door artikel 17, lid 3, c, i (waarborg van de continuïteit van diensten in verband met opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen) alsook op de afwijkingsmogelijkheid voorzien door artikel 17, lid 4, a (in geval van wisseling van ploegen)".

Conformément au paragraphe 2 de l'article 17 de la directive 2003/88/CE, les dérogations prévues aux paragraphes 3 à 5 de cet article peuvent être adoptées "à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés".

La Cour de justice a appliqué cette disposition dans l'arrêt prononcé dans l'affaire C-428/09 du 14 octobre 2010. La Cour y a jugé que: "ainsi qu'il ressort du libellé de l'article 17, paragraphe 2, de la directive 2003/88, ce n'est que dans des circonstances tout à fait exceptionnelles que cette disposition permet qu'une 'autre protection appropriée' puisse être accordée au travailleur, dès lors que l'octroi de périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives (...)".⁷ Dans ce même arrêt, elle a observé que les "périodes équivalentes de repos compensateur" au sens de cette disposition de la directive doivent "se caractériser par le fait que, pendant ces périodes, le travailleur n'est soumis, à l'égard de son employeur, à aucune obligation susceptible de l'empêcher de se consacrer, librement et de manière ininterrompue, à ses propres intérêts, aux fins de neutraliser les effets du travail sur la sécurité et la santé de l'intéressé. Aussi de telles périodes de repos doivent-elles succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées

Artikel 8

6. Artikel 8 van het voorontwerp voorziet, in afwijking van artikel 38ter, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, onder bepaalde voorwaarden, in de mogelijkheid dat "in zeer uitzonderlijke omstandigheden de periode van 11 uren rust tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties worden teruggebracht tot minstens 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst".

De in artikel 38ter, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorgeschreven rustperiode vindt tevens grondslag in artikel 3 van richtlijn 2003/88/EG⁶. Artikel 17 van die richtlijn laat de lidstaten toe in bepaalde gevallen af te wijken van, onder meer, artikel 3.

Gevraagd naar de afwijkingsgronden waarop de ontworpen bepaling steunt, antwoordde de gemachtigde als volgt:

"Er wordt gesteund op de afwijkingsmogelijkheid voorzien door artikel 17, lid 3, c, i (waarborg van de continuïteit van diensten in verband met opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen) alsook op de afwijkingsmogelijkheid voorzien door artikel 17, lid 4, a (in geval van wisseling van ploegen)".

De afwijkingen bedoeld in artikel 17, lid 3 tot 5, van richtlijn 2003/88/EG kunnen overeenkomstig lid 2 van dat artikel worden vastgesteld "[m]its de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming".

Het Hof van Justitie heeft deze bepaling toegepast in het arrest in de zaak C-428/09 van 14 oktober 2010. Daar oordeelde het Hof dat: "zoals uit de tekst van artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88 blijkt, alleen in volstrekt uitzonderlijke omstandigheden volgens deze bepaling aan de werknemer een 'andere passende bescherming' mag worden verleend, namelijk wanneer het op objectieve gronden niet mogelijk is gelijkwaardige compenserende rusttijden te bieden (...)".⁷ In datzelfde arrest werd opgemerkt dat de "gelijkwaardige compenserende rusttijden" in de zin van die richtlijn bepaling "worden gekenmerkt door het feit dat gedurende die perioden op de werknemer jegens zijn werkgever geen enkele verplichting rust die hem kan belemmeren om zich vrijelijk en ononderbroken met zijn eigen zaken bezig te houden, zodat de gevolgen van de arbeid voor de veiligheid en de gezondheid van belanghebbende worden geneutraliseerd. Dergelijke rusttijden moeten dan ook onmiddellijk volgen op de arbeidstijd die zij geacht worden te compenseren, zodat

⁶ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail'.

⁷ C.J.U.E., 14 octobre 2020, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, ECLI:EU:C:2010:612, cons. 55.

⁶ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd'.

⁷ HvJ 14 oktober 2020, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, ECLI:EU:C:2010:612, overw. 55.

compenser, afin d'éviter la survenance d'un état de fatigue ou de surmenage du travailleur en raison de l'accumulation de périodes de travail consécutives"⁸.

À la question de savoir comment il est satisfait à la condition visée à l'article 17, paragraphe 2, de la directive 2003/88/CE, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Het voorontwerp van wet voorziet in een passende bescherming voor de betrokken werknemers doordat:

bij toepassing van de afwijking in ieder geval nog steeds 9 opeenvolgende uren rust moeten worden gewaarborgd (er kan m.a.w. maar met maximaal 2 uren worden afgeweken van het algemene principe);

de werknemer in alle gevallen ofwel zelf vragende partij moet zijn ofwel zijn akkoord moet geven voor de toepassing van deze afwijking;

de verzoeken die worden ingewilligd en aanleiding geven tot het verrichten van arbeidsprestaties met een vermindering van de 11 opeenvolgende uren rust moeten worden geregistreerd;

de verzoeken tot afwijking geen structureel of regelmatig wederkerend karakter kunnen krijgen".

Cette explication fournie par le délégué contient une définition de la protection appropriée, mais ne mentionne aucune raison objective démontrant que l'offre de périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible.

Pour que le régime en projet puisse se concrétiser, les auteurs de l'avant-projet devront tout d'abord justifier dans l'exposé des motifs quelles sont les raisons objectives invoquées. Si ces raisons objectives existent, il faudra ensuite définir la protection appropriée.

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Marnix VAN DAMME

wordt voorkomen dat de werknemer vermoeid of overwerkt raakt vanwege de herhaling van aangesloten werktijden".⁸

Ondervraagd hoe voldaan is aan de voorwaarde bedoeld in artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88/EG, verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Het voorontwerp van wet voorziet in een passende bescherming voor de betrokken werknemers doordat:

bij toepassing van de afwijking in ieder geval nog steeds 9 opeenvolgende uren rust moeten worden gewaarborgd (er kan m.a.w. maar met maximaal 2 uren worden afgeweken van het algemene principe);

de werknemer in alle gevallen ofwel zelf vragende partij moet zijn ofwel zijn akkoord moet geven voor de toepassing van deze afwijking;

de verzoeken die worden ingewilligd en aanleiding geven tot het verrichten van arbeidsprestaties met een vermindering van de 11 opeenvolgende uren rust moeten worden geregistreerd;

de verzoeken tot afwijking geen structureel of regelmatig wederkerend karakter kunnen krijgen."

Deze door de gemachtigde verschaftte toelichting bevat een omschrijving van de passende bescherming, maar vermeldt geen objectieve gronden die aantonen dat het aanbieden van gelijkwaardige compenserende rusttijden niet mogelijk is.

Opdat de ontworpen regeling doorgang kan vinden, dienen de stellers van het voorontwerp in de memorie van toelichting eerstens te verantwoorden welke de objectieve gronden zijn waarop men zich beroept. In het geval die objectieve gronden voorhanden zijn, dient vervolgens de passende bescherming beschreven te worden.

De griffier,

Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

⁸ C.J.U.E., 14 octobre 2020, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, ECLI:EU:C:2010:612, cons. 50.

⁸ HvJ 14 oktober 2020, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, ECLI:EU:C:2010:612, overw. 50.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail et du ministre de la Santé publique,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre du Travail et le ministre de la Santé publique sont chargés de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Dispositions introductives****Article 1^{er}**

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

Art. 2

Ce chapitre s'applique aux établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux.

Pour l'application de la présente loi, on entend par les établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux:

— les établissements publics qui sont soumis à la loi coordonnée du 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée;

— les services de soins infirmiers à domicile publics, et

— les maisons médicales publics,

pour lesquelles un accord social a été conclu entre le gouvernement fédéral et les organisations syndicales représentatives, ratifié par le protocole n° 233/6 conclu

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk en de minister van Volksgezondheid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk en de minister van Volksgezondheid zijn ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepalingen****Artikel 1**

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

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren:

— de openbare instellingen die onderworpen zijn aan de gecoördineerde wet van 10 juli 2008 op de ziekenhuizen en andere verzorgingsinrichtingen, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven voor beschut wonen;

— de openbare diensten voor thuisverpleging, en

— de openbare medische huizen,

waarvoor tussen de federale regering en de representatieve vakorganisaties een sociaal akkoord werd afgesloten, dat werd bekrachtigd door het protocol nr. 233/6 gesloten

le 13 octobre 2022 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics, en exécution de l'accord social pour le secteur public du 25 octobre 2017 et confirmé par l'accord social du 12 novembre 2020 en ce qui concerne mesures qualitatives.

CHAPITRE 2

Régimes de travail comprenant des prestations de nuit

Art. 3

§ 1^{er}. Ce chapitre s'applique aux employeurs des établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux et aux travailleurs qu'ils occupent habituellement dans le cadre de régimes de travail comprenant des prestations de nuit entre 20 heures et 6 heures, à l'exception:

— des travailleurs qui effectuent exclusivement des prestations entre 6 heures et minuit;

— des travailleurs qui commencent habituellement à travailler à partir de 5 heures.

§ 2. Pour l'application de ce chapitre, il faut entendre par travailleurs:

1° les membres du personnel statutaire: les membres du personnel nommés et ceux désignés temporairement, ainsi que les stagiaires et les membres du personnel statutaire mis à la disposition d'hôpitaux privés;

2° les membres du personnel contractuel: les membres du personnel engagés en vertu soit d'un contrat de travail pour une durée indéterminée, soit d'un contrat à durée déterminée dans le cas où le statut qui leur est applicable permet la conclusion de contrats de travail successifs pour une durée déterminée pour une période supérieure à deux ans.

Art. 4

§ 1. Le travailleur âgé d'au moins 50 ans, occupé dans un régime de travail visé à l'article 3, et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article pour des raisons médicales sérieuses reconnues par le conseiller en prévention-médecin du travail.

op 13 oktober 2022 binnen het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten, in uitvoering van het sociaal akkoord voor de publieke sector van 25 oktober 2017 en bevestigd door het sociaal akkoord van 12 november 2020 met betrekking tot kwalitatieve maatregelen.

HOOFDSTUK 2

Arbeidsregelingen met nachtprestaties

Art. 3

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers van de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met nachtprestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

— de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 en 24 uur;

— de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder werknemers:

1° de leden van het statutair personeel: de vastbenoemde en de tijdelijk aangewezen personeelsleden, evenals de stagiairs, en de leden van het statutair personeel die ter beschikking gesteld worden van private ziekenhuizen;

2° de leden van het contractueel personeel: de personeelsleden die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, hetzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het geval dat het statuut dat op hen van toepassing is het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd toestaat voor een periode langer dan twee jaar.

Art. 4

§ 1. De werknemer die ten minste 50 jaar is, en die in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 3 is tewerkgesteld, en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen die door de preventieadviseur-arbeidsarts zijn erkend.

Par raisons médicales sérieuses reconnues par le conseiller en prévention-médecin du travail, il faut comprendre: des raisons médicales qui pourraient avoir comme conséquence de nuire à la santé du travailleur s'il continuait à effectuer un travail visé à l'article 3 avec des prestations de nuit. Le fait d'effectuer un travail qui comprend des prestations de nuit ne constitue pas en soi une raison médicale sérieuse dans le sens de la présente disposition.

§ 2. Le travailleur âgé d'au moins 55 ans, occupé dans un régime de travail visé à l'article 3, et qui peut justifier d'une activité professionnelle d'au moins 20 années dans un ou plusieurs de ces régimes de travail, a le droit de solliciter un travail dans un régime non visé à cet article.

Art. 5

§ 1^{er}. Le travailleur qui satisfait aux conditions requises au paragraphe 1^{er} ou paragraphe 2 de l'article 4 et qui sollicite un travail non visé à l'article 3, introduit sa demande par écrit auprès de son employeur.

§ 2. L'employeur dispose de six mois maximum pour faire par écrit l'offre d'un travail correspondant à sa qualification et non visé à l'article 3 soit dans son établissement, soit dans un autre établissement du même réseau hospitalier.

§ 3. Si aucun travail en dehors des régimes de travail visés à l'article 3 et correspondant à sa qualification n'est disponible pour le travailleur visé à l'article 4, § 2, le membre du personnel statutaire peut, à sa convenance, continuer à travailler dans son régime de travail ou être mis à la disposition de l'autorité qui l'emploie.

La possibilité de continuer à travailler dans son régime de travail n'est pas d'application au membre du personnel statutaire visé à l'article 4, § 1^{er}, du fait des raisons médicales sérieuses.

§ 4. Si aucun travail en dehors des régimes de travail visés à l'article 3 et correspondant à sa qualification n'est disponible pour le travailleur visé à l'article 4, § 2, le membre du personnel contractuel peut, à sa convenance, continuer à travailler dans son régime de travail ou mettre fin à son contrat de travail.

La possibilité de continuer à travailler dans son régime de travail n'est pas d'application au membre du personnel contractuel visé à l'article 4, § 1^{er}, du fait des raisons médicales sérieuses.

Onder ernstige medische redenen die door de preventieadviseur-arbeidsarts zijn erkend, moet worden verstaan: de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 3 bedoeld werk met nachtprestaties blijft verrichten. Het louter verrichten van een werk dat nachtprestaties met zich meebrengt, vormt op zich geen ernstige medische reden in de zin van deze bepaling.

§ 2. De werknemer die ten minste 55 jaar is, en die in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 3 is tewerkgesteld, en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

Art. 5

§ 1. De werknemer die aan de in paragraaf 1 of paragraaf 2 van artikel 4 gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 3 bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.

§ 2. De werkgever beschikt over maximum zes maanden om de werknemer schriftelijk een met zijn kwalificatie overeenstemmend en niet in artikel 3 bedoeld werk aan te bieden, hetzij in zijn instelling, hetzij in een andere instelling van hetzelfde ziekenhuisnetwerk.

§ 3. Indien er voor de in artikel 4, § 2, bedoelde werknemer geen enkel met zijn kwalificatie overeenstemmend werk beschikbaar is buiten de in artikel 3 bedoelde arbeidsregelingen, kan het lid van het statutair personeel, naargelang het hem schikt, in zijn arbeidsregeling blijven werken, of ter beschikking worden gesteld van de overheid die het personeelslid in dienst heeft.

De mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 4, § 1, bedoelde lid van het statutair personeel omwille van de ernstige medische redenen.

§ 4. Indien er voor de in artikel 4, § 2, bedoelde werknemer geen enkel met zijn kwalificatie overeenstemmend werk beschikbaar is buiten de in artikel 3 bedoelde arbeidsregelingen, kan het lid van het contractueel personeel, naargelang het hem schikt, in zijn arbeidsregeling blijven werken of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen.

De mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 4, § 1, bedoelde lid van het contractueel personeel omwille van de ernstige medische redenen.

Art. 6

Le travailleur contractuel dont le contrat de travail est rompu, soit de sa propre initiative sous les conditions requises au § 4 de l'article 5, soit à l'initiative de l'employeur parce qu'il ne peut lui offrir un travail visé au § 2 de cet article, bénéficie, pendant une période de cinq ans, d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage à charge de l'employeur d'un montant de 170,69 euros par mois. Ce montant est lié à l'indice-pivot en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

CHAPITRE 3

**Priorité en cas d'attribution
d'un emploi à temps plein ou
d'heures supplémentaires**

Art. 7

En cas d'attribution d'un emploi à temps plein ou d'heures supplémentaires, il sera automatiquement donné priorité aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs liés par un contrat de travail pour une durée déterminée pour autant qu'ils soient demandeurs et à condition qu'ils aient les qualifications et les compétences requises.

Dans le cas où des heures, voire un ou plusieurs emplois à temps plein, se libèrent dans un établissement, l'employeur est tenu de le communiquer par écrit à l'ensemble des travailleurs.

Dans le cas où un travailleur à temps partiel ou un travailleur sous contrat pour une durée déterminée s'est porté candidat à la suite d'une telle communication pour un poste donné et que sa candidature n'est pas retenue, l'employeur est tenu de l'en informer par écrit et de motiver sa décision, conformément à la réglementation en matière de motivation des actes administratifs.

CHAPITRE 4

**Possibilité de déroger
à la période de repos de 11 heures
entre deux prestations de travail consécutives**

Art. 8

Par dérogation à l'article 38^{ter}, § 1^{er}, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, dans des circonstances très exceptionnelles, la période de 11 heures de repos entre deux prestations de travail consécutives peut être

Art. 6

De contractuele werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, hetzij op eigen initiatief onder de in § 4 van artikel 5 gestelde voorwaarden, hetzij op initiatief van de werkgever die geen in § 2 van dat artikel bedoeld werk kan aanbieden, geniet gedurende een periode van vijf jaar ten laste van zijn werkgever een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen ten belope van 170,69 euro per maand, aan te passen aan de index der consumptieprijzen. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex geldend op 1 januari 2023.

HOOFDSTUK 3

**Vorrang bij de toewijzing
van een voltijdse betrekking of
van bijkomende uren**

Art. 7

Voor zover ze vragende partij zijn, en op voorwaarde dat ze voldoen aan de gestelde kwalificaties en competenties, wordt bij de toewijzing van een voltijdse betrekking of bijkomende uren automatisch voorrang gegeven aan deeltijdse werknemers en aan werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

In geval er in de zorginstelling uren dan wel één of meerdere voltijdse betrekkingen vrijkomen, is de werkgever verplicht dit schriftelijk mee te delen aan alle werknemers.

In geval een deeltijdse werknemer dan wel een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zich naar aanleiding van dergelijke mededeling kandidaat heeft gesteld voor een bepaalde vacature en diens kandidatuur niet wordt weerhouden, dient de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte te stellen en te motiveren conform de geldende regelgeving inzake motivering van administratieve rechtshandelingen.

HOOFDSTUK 4

**Mogelijkheid tot afwijking
van de rustperiode van 11 uren
tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties**

Art. 8

In afwijking van artikel 38^{ter}, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan in zeer uitzonderlijke omstandigheden de periode van 11 uren rust tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties worden teruggebracht tot

réduite à minimum 9 heures lorsqu'une prestation du soir est immédiatement suivi d'une prestation du matin, et uniquement:

— à la demande écrite du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur;

— à la demande de l'employeur et sous réserve de l'accord du travailleur.

Les demandes qui sont accordées et donnent lieu à une prestation de travail avec une réduction des 11 heures de repos consécutives sont enregistrées. Ces demandes ne peuvent pas avoir un caractère structurel ou récurrent.

Donné à Bruxelles, le 7 février 2024.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre de la Santé publique,

Frank Vandenbroucke

minstens 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst, en uitsluitend:

— op schriftelijk verzoek van de werknemer en mits akkoord van de werkgever;

— op verzoek van de werkgever en mits akkoord van de werknemer.

De verzoeken die worden ingewilligd en aanleiding geven tot het verrichten van arbeidsprestaties met een vermindering van de 11 opeenvolgende uren rust moeten worden geregistreerd. Deze verzoeken kunnen geen structureel of regelmatig wederkerend karakter krijgen.

Gegeven te Brussel, 7 februari 2024.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Volksgezondheid,

Frank Vandenbroucke