

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 februari 2019

WETSVOORSTEL

**betreffende de sociale bepalingen
van de jobsdeal**

ARTIKELN AANGENOMEN
IN EERSTE LEZING

DOOR DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN

Zie:

Doc 54 3464/ (2018/2019):

- 001: Wetsvoorstel van de heren Vercamer, Spooren, Clarinval, Lachaert en Van Quickenborne en de dames Lanjri en de Coster-Bauchau.
002: Amendementen.
003: Verslag in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 février 2019

PROPOSITION DE LOI

**relative aux dispositions sociales
de l'accord pour l'emploi**

ARTICLES ADOPTÉS
EN PREMIÈRE LECTURE

PAR LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES

Voir:

Doc 54 3464/ (2018/2019):

- 001: Proposition de MM. Vercamer, Spooren, Clarinval, Lachaert et Van Quickenborne et Mmes Lanjri et de Coster-Bauchau.
002: Amendementen.
003: Rapport de la première lecture.

10424

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2 (nieuw)**Startbanen**Art. 2 (nieuw)

In artikel 27 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, wordt het derde lid opgeheven.

Art. 3 (nieuw)

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die vanaf die datum aanvangen.

HOOFDSTUK 3 (vroeger hoofdstuk 2)

Starterslonen voor jongeren

Art. 4 (vroeger art. 2)

In artikel 33*bis* van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, ingevoegd bij de wet van 26 maart 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt tussen het tweede en derde lid, dat het vierde lid zal vormen, een nieuw derde lid ingevoegd, luidende:

“Het eerste lid is evenmin van toepassing op werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of paritair subcomité waar voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar minimumlonen bestaan die lager zijn dan de minimumlonen van de werknemers van 21 jaar en ouder. Dit lid is niet van toepassing indien deze lagere minimumlonen enkel van toepassing zijn voor jongeren die tewerkgesteld zijn op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten”;

2° paragraaf 1 wordt aangevuld met de volgende leden:

CHAPITRE 1

Disposition introductiveArticle 1^{er}

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

CHAPITRE 2 (nouveau)**Conventions de premier emploi**Art. 2 (nouveau)

Dans l'article 27 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, l'alinéa 3 est abrogé.

Art. 3 (nouveau)

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} janvier 2019 et s'applique aux contrats de travail qui prennent cours à partir de cette date.

CHAPITRE 3 (ancien chapitre 2)

Salaires de départ pour les jeunes

Art. 4 (ancien art. 2)

Dans l'article 33*bis* de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, inséré par la loi du 26 mars 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, un nouvel alinéa, rédigé comme suit, est inséré entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3, qui formera l'alinéa 4:

“L'alinéa 1^{er} n'est pas non plus applicable aux employeurs qui ressortissent à une commission paritaire ou à une sous-commission paritaire prévoyant d'allouer aux jeunes de 18 à 21 ans des salaires minimums inférieurs aux salaires minimums des travailleurs de 21 ans et plus. Cet alinéa n'est pas d'application si ces salaires minimums inférieurs sont uniquement applicables aux jeunes engagés sur la base d'un contrat d'occupation d'étudiant”;

2° le paragraphe 1^{er} est complété par les alinéas suivants:

“Het loon dat met toepassing van het eerste lid procentueel verminderd wordt, omvat de volgende loonelementen, voor zover zij rechtstreeks worden uitbetaald door de werkgever:

- het loon voor werkelijke arbeid;
- het gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval of voor afwezigheden met behoud van loon;
- het enkel en dubbel vakantiegeld;
- de eindejaarspremies;
- de vergoedingen betaald in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.

De andere loonelementen worden berekend en uitbetaald op basis van het niet-verminderde brutoloon.”;

3° paragraaf 2 wordt aangevuld met een tweede en derde lid, luidende:

“Wordt eveneens uitgesloten uit het toepassingsgebied van paragraaf 1:

— De flexi-job als bedoeld in artikel 3 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, andere vormen van tewerkstelling uitsluiten.”;

4° in paragraaf 3 wordt het derde lid aangevuld met de bepaling onder g), luidende:

“g) als gelegenheidswerknemer in de horeca als bedoeld bij artikel 31^{ter} van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.”;

5° in paragraaf 4 worden de woorden “forfaitaire toeslag” telkens vervangen door de woorden “compenserende toeslag”;

6° in paragraaf 4 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Deze compenserende toeslag is gelijk aan het verschil tussen het nettoloon zoals berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en het nettoloon zoals

“La rémunération réduite en pourcentage en application de l’alinéa 1^{er} comporte les éléments de rémunération suivants, pour autant qu’ils soient payés directement par l’employeur:

- la rémunération pour des prestations effectives;
- la rémunération garantie en cas de maladie et d’accident ou afférente à des absences avec maintien de la rémunération;
- les simple et double pécules de vacances;
- les primes de fin d’année;
- les indemnités payées lorsqu’il est mis fin au contrat de travail, pour autant qu’elles soient exprimées en temps de travail.

Les autres éléments de rémunération sont calculés et payés sur la base du salaire brut non réduit.”;

3° le § 2 est complété par deux alinéas rédigés comme suit:

“Est également exclu du champ d’application du paragraphe 1^{er}:

— Le flexi-job visé à l’article 3 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale.

Le Roi peut exclure d’autres types d’emploi par un arrêté délibéré en Conseil des ministres.”;

4° dans le paragraphe 3, l’alinéa 3 est complété par un g) rédigé comme suit:

“g) en tant que travailleur occasionnel dans l’horeca, visé à l’article 31^{ter} de l’arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.”;

5° dans le § 4, les mots “supplément forfaitaire” sont chaque fois remplacés par les mots “supplément compensatoire”;

6° dans le § 4, l’alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“Ce supplément compensatoire est égal à la différence entre la rémunération nette calculée sur la base de la rémunération brute non réduite et la rémunération

berekend op basis van het verminderde brutoloon in toepassing van paragraaf 1.

De toeslag wordt verder verhoogd met een percentage berekend op het verminderde brutoloon voor de werknemers wiens vakantiegeld wordt betaald via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds.

Het percentage bedoeld in het voorgaande lid bedraagt:

- 0,82 % indien het loon verlaagd wordt met 6 %;
- 1,75 % indien het loon verlaagd wordt met 12 %;
- 2,82 % indien het loon verlaagd wordt met 18 %.”;

7° in paragraaf 5 worden de woorden “forfaitaire toeslag” vervangen door de woorden “compenserende toeslag”.

Art. 5 (vroeger art. 3)

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 maart 2019.

Voor de werknemers wiens loon verminderd werd in de maanden vóór 1 maart 2019, is de toeslag zoals bepaald in artikel 33*bis*, § 4, verschuldigd. De werkgever betaalt deze toeslag in de maand maart 2019.

HOOFDSTUK 4 (vroeger hoofdstuk 3)

Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht

Art. 6 (vroeger art. 4)

In de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt in hoofdstuk V een afdeling 3 ingevoegd, luidende “Bijzondere regeling van outplacement wanneer een werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst”.

Art. 7 (vroeger art. 5)

In afdeling 3, ingevoegd bij artikel 4, wordt een artikel 18 ingevoegd, luidende:

“Art. 18. Deze afdeling is van toepassing op de werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt

nette calculée sur la base de la rémunération brute réduite en application du § 1^{er}.

Ce supplément est en outre majoré d'un pourcentage calculé sur la rémunération brute réduite pour les travailleurs dont le pécule de vacances est payé par l'Office national des Vacances annuelles ou par une caisse de vacances.

Le pourcentage visé à l'alinéa précédent s'élève à:

- 0,82 % si la rémunération est réduite de 6 %;
- 1,75 % si la rémunération est réduite de 12 %;
- 2,82 % si la rémunération est réduite de 18 %.”;

7° dans le § 5, les mots “supplément forfaitaire” sont remplacés par les mots “supplément compensatoire”.

Art. 5 (ancien art. 3)

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} mars 2019.

Pour les travailleurs dont la rémunération a été réduite au cours des mois précédant le 1^{er} mars 2019, le supplément fixé à l'article 33*bis*, § 4, est dû. L'employeur paie ce supplément en mars 2019.

CHAPITRE 4 (ancien chapitre 3)

Reclassement professionnel des travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale

Art. 6 (ancien art. 4)

Dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, il est inséré, dans le chapitre V, une section 3 intitulée “Régime particulier de reclassement professionnel lorsqu'un employeur invoque la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail”.

Art. 7 (ancien art. 5)

Dans la section 3, insérée par l'article 4, il est inséré un article 18 rédigé comme suit:

“Art. 18. La présente section s'applique au travailleur dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur

doordat de werkgever zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”.

Art. 8 (vroeger art. 6)

In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 18/1. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder “outplacementbegeleiding” worden verstaan: een geheel van begeleidende diensten en adviezen op maat van een werknemer met een gezondheidsproblematiek die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener worden verleend, om die werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.”.

Art. 9 (vroeger art. 7)

In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 18/2. De werknemer bedoeld in artikel 18 heeft ten laste van de werkgever recht op een outplacementbegeleiding ter waarde van 1 800 euro.”

Art. 10 (vroeger art. 8)

In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 18/3. § 1. De werkgever die zich beroept op overmacht, als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst, moet uiterlijk binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd schriftelijk een outplacementaanbod ter waarde van 1 800 euro doen aan de werknemer. Dit aanbod van outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan dezelfde kwaliteitscriteria als die welke zijn bepaald door of krachtens artikel 11/4, § 2 van deze wet en moet op maat zijn van de werknemer met een gezondheidsproblematiek.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven. Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig. Het recht op een outplacementbegeleiding

invoque la force majeure au sens de l’article 34, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”.

Art. 8 (ancien art. 6)

Dans la même section, il est inséré un article 18/1 rédigé comme suit:

“Art. 18/1. Pour l’application de la présente section, il y a lieu d’entendre par “reclassement professionnel”: un ensemble de services et de conseils de guidance adaptés à un employé ayant un problème de santé, fournis par un prestataire de services, pour le compte d’un employeur, afin de permettre à ce travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d’un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu’indépendant.”.

Art. 9 (ancien art. 7)

Dans la même section, il est inséré un article 18/2 rédigé comme suit:

“Art. 18/2. Tout travailleur visé à l’article 18 a droit à un reclassement professionnel d’une valeur de 1 800 euros à charge de l’employeur.”

Art. 10 (ancien art. 8)

Dans la même section, il est inséré un article 18/3 rédigé comme suit:

“Art. 18/3. § 1^{er}. L’employeur qui invoque la force majeure au sens de l’article 34, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vue de mettre fin au contrat de travail, doit faire au travailleur, par écrit, une offre de reclassement professionnel d’une valeur de 1 800 euros dans un délai de quinze jours après la fin de son contrat de travail. Cette offre de reclassement professionnel doit répondre à des critères qualitatifs identiques à ceux prévus par ou en vertu de l’article 11/4, § 2, de la présente loi, et être adaptée aux capacités du travailleur souffrant d’un problème de santé.

§ 2. Le travailleur visé au paragraphe 1^{er} dispose d’un délai de quatre semaines, à compter du moment où l’offre est faite par l’employeur, pour donner ou non consentement par écrit à cette offre. Le document par lequel le travailleur l’accepte ne peut se rapporter qu’au reclassement professionnel en tant que tel. Le droit au reclassement professionnel visé à l’article 18/2 s’éteint

bedoeld in artikel 18/2 vervalt indien de werknemer binnen deze termijn niet reageert op het aanbod door de werkgever.

§ 3. De adviserend geneesheer van het ziekenfonds wordt geïnformeerd over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding binnen een termijn van 15 dagen na aanvang van de outplacementbegeleiding, hetzij door het outplacementbureau mits toestemming van de werknemer, hetzij door de werknemer zelf. In voorkomend geval bespreekt de werknemer de outplacementbegeleiding en de resultaten ervan met de adviserend geneesheer van het ziekenfonds tijdens het medisch-sociaal onderzoek in het kader van het re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie bedoeld in het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

§ 4. De in paragraaf 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding van minstens dertig uren gedurende een maximumperiode van drie maanden vanaf de instemming met het aanbod zoals bedoeld in paragraaf 2, behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten. Dergelijke verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

§ 5. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van zes maanden nadat zij werd aangevat.”

Art. 11 (vroeger art. 9)

In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 18/4. De werkgever wordt vrijgesteld van de in artikel 18/2 en 18/3 bedoelde verplichtingen wanneer hij onder de toepassing valt van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve

si le travailleur ne réagit pas dans ce délai à l'offre faite par l'employeur.

§ 3. Le médecin-conseil de la mutualité est informé du début et du contenu de la procédure de reclassement professionnel dans les quinze jours suivant le début de la procédure de reclassement professionnel, soit par le bureau de reclassement professionnel, avec l'accord du travailleur, soit par le travailleur lui-même. Le cas échéant, le travailleur examine la procédure de reclassement professionnel et ses résultats avec le médecin-conseil de la mutualité durant l'examen médico-social organisé dans le cadre du trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle prévu par l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

§ 4. Le travailleur visé au paragraphe 1^{er} a droit à un reclassement professionnel d'une durée d'au moins trente heures au cours d'une période d'une durée maximale de trois mois à compter de la date de l'acceptation de l'offre visée au § 2, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, ou développé une activité professionnelle indépendante, et ne souhaite pas entamer ou poursuivre cette procédure de reclassement professionnel. Cette notification interrompt la procédure de reclassement professionnel.

§ 5. Si le travailleur ayant informé son employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois de son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, cette procédure reprend au stade de l'interruption du programme de reclassement professionnel pour une durée équivalente aux heures restantes. Dans tous les cas, la procédure de reclassement professionnel prend fin à l'expiration de la période de six mois suivant la date de début de celle-ci.”

Art. 11 (ancien art. 9)

Dans la même section, il est inséré un article 18/4 rédigé comme suit:

“Art. 18/4. L'employeur est dispensé des obligations visées aux articles 18/2 et 18/3 lorsqu'il relève d'une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, organisant, pour le travailleur visé à l'article 18,

arbeidsovereenkomst, die voor de in artikel 18 bedoelde werknemer een gelijkwaardige begeleiding naar een nieuwe baan organiseert ten laste van een sectoraal Fonds voor bestaanszekerheid.”.

HOOFDSTUK 5 (vroeger hoofdstuk 4)

Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

Art. 12 (vroeger art. 10)

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 14 oktober 2018, wordt een artikel 37/12 ingevoegd, luidende:

“Art. 37/12. Wanneer de werkgever in onderling akkoord met de werknemer deze laatste vrijstelt van het verrichten van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn, is de werkgever verplicht om de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer zich, binnen de maand nadat de vrijstelling is toegekend, moet inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van het gewest waar hij zijn woonplaats heeft.”.

HOOFDSTUK 6 (vroeger chapitre 5)

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

Art. 13 (vroeger art. 11)

In artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 27 december 2006 en gewijzigd bij de wetten van 26 december 2013 en 14 oktober 2018, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:

“§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:

— wanneer het jaarloon 16 100 euro niet overschrijdt;

— wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;

— wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangehouden uit te oefenen;

un accompagnement équivalent vers un nouvel emploi à charge d'un Fonds sectoriel de sécurité d'existence.”.

CHAPITRE 5 (ancien chapitre 4)

Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

Art. 12 (ancien art. 10)

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 14 octobre 2018, il est inséré un article 37/12 rédigé comme suit:

“Art. 37/12. Lorsque l'employeur, de commun accord avec le travailleur, dispense celui-ci d'effectuer des prestations de travail pendant le délai de préavis, l'employeur est tenu d'informer le travailleur par écrit du fait que, dans le mois qui suit la dispense de prestations, celui-ci doit s'inscrire auprès du service régional de l'emploi de la région où il est domicilié.”.

CHAPITRE 6 (ancien chapitre 5)

Clause d'écologie pour les métiers en pénurie

Art. 13 (ancien art. 11)

Dans l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 27 décembre 2006 et modifié par les lois du 26 décembre 2013 et du 14 octobre 2018, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. La clause d'écologie est réputée inexistante:

— lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros;

— lorsqu'il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;

— lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé;

— wanneer de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.”.

Art. 14 (vroeger art. 12)

In artikel 22*bis*, § 8 van dezelfde wet worden de woorden “De voorwaarde in paragraaf 4, eerste gedachtestreepje, is niet van toepassing” vervangen door de woorden “De voorwaarden in paragraaf 4, eerste en derde gedachtestreepje, zijn niet van toepassing”.

HOOFDSTUK 7 (vroeger hoofdstuk 6)

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

Art. 15 (vroeger art. 13)

In artikel 108 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt:

“2° vanaf de eerste dag van de zevende maand van het tijdvak van primaire ongeschiktheid als die zich bevindt na de laatste dag van de maand waarin hij de in 1° bedoelde leeftijd heeft bereikt, wanneer het gaat om een gerechtigde bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, a), na de maand waarin hij de in 1° bedoelde leeftijd heeft bereikt, met uitzondering van de werknemer die een vergoeding geniet naar aanleiding van de verbreking van de arbeidsovereenkomst omschreven in voormeld artikel;”;

b) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt:

“3° vanaf de ingangsdatum van het ouderdoms-, het rust-, het anciënniteitspensioen of eender welk als dergelijk pensioen geldend voordeel, toegekend, hetzij door een Belgische of een buitenlandse instelling van sociale zekerheid, hetzij door een openbaar bestuur, een openbare instelling of een instelling van openbaar nut, dat hij in welke hoedanigheid dan ook geniet. Nochtans kan de Koning bepalen onder welke voorwaarden en in welke mate de uitkeringen kunnen worden gecumuleerd met één van die hierboven bedoelde pensioenen

— lorsque la formation n’atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé, pour les travailleurs de 21 ans ou plus, par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.”.

Art. 14 (ancien art. 12)

Dans l’article 22*bis*, § 8, de la même loi, les mots “La condition prévue au paragraphe 4, premier tiret, ne s’applique” sont remplacés par les mots “Les conditions prévues au paragraphe 4, premier et troisième tirets, ne s’appliquent”.

CHAPITRE 7 (ancien chapitre 6)

Droit aux indemnités d’incapacité de travail en cas de poursuite de l’activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l’âge légal de la pension

Art. 15 (ancien art. 13)

Dans l’article 108 de la loi relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, modifié par l’arrêté royal du 23 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° à partir du premier jour du septième mois de la période d’incapacité primaire, lorsque celui-ci se situe après le dernier jour du mois au cours duquel il a atteint l’âge prévu au 1°, lorsqu’il s’agit d’un titulaire visé à l’article 86, § 1^{er}, 1°, a), au-delà du mois au cours duquel il a atteint l’âge prévu au 1°, à l’exclusion du travailleur qui bénéficie d’une indemnité suite à la rupture du contrat de travail décrite à l’article précité;”;

b) le 3° est remplacé par ce qui suit:

“3° à partir de la date de prise de cours de la pension de vieillesse, de retraite, d’ancienneté ou de tout autre avantage tenant lieu de pareille pension, accordé soit par un organisme de sécurité sociale belge ou étranger, soit par un pouvoir public, par un établissement public ou d’utilité publique, dont il bénéficie à quelque titre que ce soit. Le Roi peut toutefois déterminer dans quelles conditions et dans quelle mesure les indemnités peuvent être accordées lorsqu’elles sont cumulées avec de telles pensions ou de tels avantages durant la période

of voordelen gedurende het tijdvak voorafgaand aan de eerste dag van de maand na die waarin hij de in 1° bedoelde leeftijd bereikt.”

Art. 16 (vroeger art. 14)

Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* en is van toepassing op de arbeidsongeschiktheden die vanaf deze datum aanvatten.

HOOFDSTUK 8 (nieuw)

Technische verbeteringen

Art. 17 (nieuw)

Artikel 49ter van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, ingevoegd bij de wet van 13 juli 2016 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 november 2017 en bij de wet van 21 december 2018, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Dit artikel is niet van toepassing wanneer een preventie-instituut belast werd met de opvolging van een verzwaard risico voor de werkgevers behorend tot het ressort van een zelfde paritair comité.”.

Art. 18 (nieuw)

In artikel 8 van het Sociaal Strafwetboek, laatst gewijzigd bij de wetten van 14 december 2018 en 21 december 2018, wordt het derde lid vervangen als volgt:

“In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, bedoeld in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit. De opdracht van deze persoon loopt af op het ogenblik dat de gevolmachtigde leidend ambtenaar wordt aangesteld.”.

Art. 19 (nieuw)

Artikel 15 van deze wet heeft uitwerking op 27 januari 2019.

Artikel 16 van deze wet heeft uitwerking op 1 januari 2019.

précédant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge prévu au 1°.”.

Art. 16 (ancien art. 14)

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge* et s'applique aux incapacités de travail qui débutent à partir de cette date.

CHAPITRE 8 (nouveau)

Corrections techniques

Art. 17 (nouveau)

L'article 49ter de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, inséré par la loi du 13 juillet 2006 et modifié par l'arrêté royal du 23 novembre 2017 et par la loi du 21 décembre 2018, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Cet article ne s'applique pas lorsqu'un institut de prévention est chargé du suivi d'un risque aggravé pour les employeurs qui relèvent d'une même commission paritaire.”.

Art. 18 (nouveau)

Dans l'article 8 du Code pénal social, modifié en dernier lieu par les lois des 14 décembre 2018 et 21 décembre 2018, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

“Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire qui, à la date du 1^{er} juillet 2017 dirige la direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, poursuit l'exercice de la fonction du directeur du Bureau. Le mandat de cette personne se termine au moment où le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné.”.

Art. 19 (nouveau)

L'article 15 de la présente loi produit ses effets le 27 janvier 2019.

L'article 16 de la présente loi produit ses effets le 1^{er} janvier 2019.