DOC 55 **2810/001**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

7 juillet 2022

PROJET DE LOI

portant des dispositions diverses relatives au travail

SOMMAIRE Pages

Résumé 3
Exposé des motifs 5
Avant-projet de loi 68
Analyse d'impact 101
Avis du Conseil d'État 277
Projet de loi 312
Coordination des articles 357
Avis du Conseil National du Travail 451
Avis de l'Autorité de protection des données (I) 521
Avis de l'Autorité de protection des données (II) 531

LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

7 juli 2022

WETSONTWERP

houdende diverse arbeidsbepalingen

INHOUD Blz.

Samenvatting 3
Memorie van toelichting 5
Voorontwerp van wet 68
Impactanalyse 188
Advies van de Raad van State 277
Wetsontwerp 312
Coördinatie van de artikelen 404
Advies van de Nationale Arbeidsraad 486
Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit (I) 526
Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit (II) 548

DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.

07440

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 7 juillet 2022.	*De regering heeft dit wetsontwerp op 7 juli 2022 ingediend.*
Le "bon à tirer" a été reçu à la Chambre le 8 juillet 2022.	*De "goedkeuring tot drukken" werd op 8 juli 2022 door de Kamer ontvangen.*

N-VA	:	*Nieuw-Vlaamse Alliantie*
Ecolo-Groen	:	*Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen*
PS	:	*Parti Socialiste*
VB	:	*Vlaams Belang*
MR	:	*Mouvement Réformateur*
CD&V	:	*Christen-Democratisch en Vlaams*
PVDA-PTB	:	*Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique*
Open Vld	:	*Open Vlaamse liberalen en democraten*
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 55e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi*	*DOC 55 0000/000*	*Parlementair document van de 55e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*
QRVA	*Questions et Réponses écrites*	*QRVA*	*Schriftelijke Vragen en Antwoorden*
CRIV	*Version provisoire du Compte Rendu Intégral*	*CRIV*	*Voorlopige versie van het Integraal Verslag*
CRABV	*Compte Rendu Analytique*	*CRABV*	*Beknopt Verslag*
CRIV	*Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)*	*CRIV*	*Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het 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 (beigekleurig papier)*

RÉSUMÉ

Afin de soutenir la reprise socio-économique amorcée, le gouvernement s'est doté d'un plan de redémarrage et de transition.

Le premier axe de ce plan comprend un ensemble de mesures pour réformer le marché de travail. Avec la crise sans précédent que nous traversons, le but est d'offrir un nouveau souffle et de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises.

Ces mesures s'inscrivent dans l'objectif du gouvernement, avec le soutien des Régions, d'atteindre un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030.

Le projet de loi comprend des mesures en matière:

1° d'horaires de travail à temps partiel variables;

2°de la possibilité de réaliser son temps de travail à temps plein sur quatre jours;

3° de prestations dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné;

4° de prestations via des plateformes numériques donneuses d'ordres;

5° d'accidents du travail de collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre;

6° de la possibilité de mettre un travailleur à la disposition d'un autre employeur pendant une période de préavis dans le cadre d'un trajet de transition;

7° d'employabilité des travailleurs;

8° d'e-commerce;

9° de droit à la déconnexion;

10° de formation des travailleurs tout au long de leur carrière et de relance de l'intérêt des candidats pour les métiers en pénurie;

11° de monitoring des métiers en pénurie;

12° d'un "monitoring" de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel;

SAMENVATTING

Ter ondersteuning van het sociaaleconomisch herstel dat op gang is gekomen, heeft de regering een herstart- en transitieplan opgesteld.

De eerste as van dat plan omvat een reeks maatregelen om de arbeidsmarkt te hervormen. Met de ongekende crisis die we doormaken, is het de bedoeling om werknemers en bedrijven weer ademruimte te geven en nieuwe kansen te bieden.

Deze maatregelen passen in het kader van de doelstelling van de regering om, met de steun van de regio's, tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80 % te bereiken.

Het ontwerp bevat maatregelen met betrekking tot:

1° de variabele deeltijdse werkroosters;

2° de mogelijkheid om voltijdse prestaties te presteren op 4 dagen;

3° prestaties in het kader van een wisselend weekregime;

4°prestaties via digitale platformen die opdrachten geven;

5° arbeidsongevallen van zelfstandige platformwerkers werkzaam via een digitaal platform dat opdracht geeft;

6° de mogelijkheid om een werknemer tijdens een opzeggingstermijn ter *beschikking te stellen van een andere werkgever in het kader van een transitietraject;*

7° de bevordering van de inzetbaarheid van werknemers;

8° e-commerce;

9° het recht op deconnectie;

10° opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan en om het herlanceren van de interesse van kandidaten voor de knelpuntberoepen;

11° de monitoring van knelpuntberoepen;

12° de "monitoring" van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau;

13° de droit individuel à la formation;	*13° een individueel opleidingsrecht voor elke werknemer;*
14° de création de fonds de sécurité d'existence intersectoriels;	*14° het creëren van intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid;*
15° de sanctions en cas de non-respect des conditions et exigences déterminées au chapitre 4 du présent projet de loi;	*15° de sancties in geval van niet-naleving van de in hoofdstuk 4 van dit wetsontwerp bepaalde voorwaarden en vereisten.*
16° de Commission administrative de règlement de la relation de travail.	*16° de Administratieve Commissie* ter *regeling van de Arbeidsrelatie.*

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Ce projet de loi vise un certain nombre de mesures diverses et des modifications dans diverses lois qui relèvent de la compétence du département du Travail visant à reformer le marché du travail afin d'offrir un nouveau souffle et de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises et afin de contribuer à la croissance du taux d'emploi.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre du plan de redémarrage et de transition adopté par le gouvernement afin d'offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises et de contribuer à la réalisation de l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030 que s'est fixé le gouvernement fédéral et les entités fédérées.

— En ce qui concerne les horaires de travail à temps partiel variables, il y a une augmentation du délai de communication minimal que l'employeur doit respecter lorsqu'il notifie l'horaire de travail variable applicable aux travailleurs à temps partiel.

Cette mesure contribue à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs concernés et permets plus de prévisibilité pour que le travailleur puisse entreprendre une activité complémentaire comme un emploi ou une formation.

— Le chapitre 3 du présent projet de loi a pour objectif d'adapter les horaires de travail à la demande du travailleur à temps plein pour atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces mesures sont adoptées dans l'intérêt du travailleur et doivent s'interpréter comme telles.

Ces mesures sont évidemment instaurées sans remise en cause des dispositions concernant les vacances annuelles et le droit aux congés. L'employeur et le travailleur devront veiller à répartir les congés équitablement entre les semaines où la durée de travail est plus courte et les semaines où la durée de travail est plus longue. L'employeur ne peut par exemple pas octroyer les congés aux travailleurs que les semaines où les heures de travail sont moindres. Les abus pourront être recherchés, constatés et sanctionnés. En effet, le droit aux vacances annuelles et aux congés est consacré dans la législation.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Dit wetsontwerp beoogt een aantal diverse maatregelen te nemen en wijzigingen aan te brengen in diverse wetten die onder de bevoegdheid van het departement Werk vallen om de arbeidsmarkt te hervormen om werknemers en bedrijven weer ademruimte te geven en bij te dragen aan de stijging van de werkgelegenheidsgraad.

Deze maatregelen kaderen binnen het relance- en transitieplan aangenomen door de regering teneinde nieuwe mogelijkheden te bieden aan de werknemers en ondernemingen en bij te dragen aan de realisatie van de door de federale regering en de gefedereerde entiteiten gestelde doelstelling om een werkgelegenheidsgraad van 80 % te bekomen tegen 2030.

— Met betrekking tot de variabele deeltijdse werkroosters wordt voorzien in de optrekking van de minimale bekendmakingstermijn die de werkgever in acht moet nemen bij de kennisgeving van het toepasselijk variabel werkrooster aan de deeltijdse werknemers.

Deze maatregel draagt bij aan een beter evenwicht tussen privé en professioneel leven van de betrokken werknemers en laat een grotere voorzienbaarheid toe voor de werknemer opdat deze een bijkomende activiteit kan uitoefenen zoals een job of opleiding.

— Hoofdstuk 3 van dit wetsontwerp heeft tot doel de werktijd aan te passen op verzoek van de voltijdse werknemer om tot een betere work-life balans te komen. Deze maatregelen zijn genomen ten voordele van de werknemer en dienen in die zin geïnterpreteerd te worden.

Deze maatregelen zijn natuurlijk ingesteld zonder de bepalingen inzake de jaarlijkse vakantie en de opname van verloven in vraag te stellen. De werkgever en de werknemer dienen erover te waken dat de verloven evenwichtig verdeeld worden tussen weken met minder prestaties en weken met meer prestaties. De werkgever kan bijvoorbeeld niet aan de werknemer slechts vakantiedagen toekennen tijdens weken waarin de werknemer minder prestaties verricht. Misbruiken kunnen worden opgespoord, vastgesteld en gesanctioneerd aangezien het recht op jaarlijkse vakantie en verloven is verankerd in de wetgeving.

Il convient également de garder à l'esprit que les travailleurs qui en font usage et qui ont adhéré à l'une des mesures envisagées, restent des travailleurs à temps plein et à ce titre ne peuvent être considérés comme des travailleurs à temps partiel pour l'inclusion de leurs droits sociaux.

La première mesure vise à introduire une nouvelle possibilité pour le travailleur d'effectuer une semaine de travail normale à temps plein sur une période de quatre jours. À cette fin, moyennant une modification du règlement de travail, la limite quotidienne de travail peut être portée, à la demande préalable et écrite du travailleur, à neuf heures et demie si le travailleur effectue effectivement son temps de travail sur quatre jours. Dans le cas où la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38 heures (avec un maximum de 40 heures), une convention collective de travail peut prévoir que la durée quotidienne de travail est égale à la durée hebdomadaire effective du travail divisé par quatre. Cette mesure s'inscrit dans un cadre volontaire pour le travailleur qui est garanti par une procédure spécifique qui nécessite une concertation collective et une demande préalable et écrite du travailleur concerné.

En aucun cas, cette mesure n'entraine une augmentation de la durée hebdomadaire du travail qui doit toujours être respectée conformément à la loi et aux conventions collectives de travail.

Le travailleur bénéficie d'un droit de demander l'application de cette mesure de sorte que l'employeur doit motiver le refus. Le travailleur ne peut subir de conséquence négative du fait de cette demande. Des mesures sont prévues afin de s'en assurer.

Cette mesure permettant d'exercer son temps de travail sur quatre jours est évidemment directement liée au mécanisme de réduction collective du temps de travail. L'objectif étant explicitement d'améliorer le bien-être du travailleur et de permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, l'aspect de l'aménagement du temps est en effet crucial, comme le précise l'accord de gouvernement. À ce sujet, l'accord de gouvernement prévoit que peu utilisé, le système actuel de réduction de la cotisation ONSS pour réduction collective du temps de travail sera évalué et adapté. L'évaluation et l'adaptation du système actuel aura lieu, en concertation avec les partenaires sociaux, durant le premier semestre de 2022. L'objectif étant évidemment d'augmenter le recours à ce système permettant une réduction collective du temps de travail au sein des entreprises.

Une seconde mesure consiste à mettre en place un régime de temps de travail hebdomadaire alterné. En

Er moet ook indachtig worden gehouden dat de werknemers die hier gebruik van maken en zijn ingestapt in één van de voorziene maatregelen, voltijdse werknemers blijven en als dusdanig niet kunnen worden beschouwd als deeltijdse werknemers voor de opname van hun sociale rechten.

De eerste maatregel voorziet de invoering van een nieuwe mogelijkheid voor de werknemer om een normale voltijdse werkweek te presteren gedurende 4 dagen. Hiertoe kan, mits wijziging van het arbeidsreglement en op voorafgaand verzoek van de werknemer, de dagelijkse limiet inzake arbeidsuren op negen en een half uren gebracht worden indien de werknemer daadwerkelijk zijn arbeidstijd op vier dagen verricht. Wanneer de werkelijke wekelijkse arbeidstijd meer dan 38 uur bedraagt (met een maximum van 40 uur), kan in een collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald dat de dagelijkse arbeidstijd gelijk is aan de werkelijke wekelijkse arbeidstijd gedeeld door vier. Deze maatregel is vrijwillig voor de werknemer en wordt gewaarborgd door een specifieke procedure die collectief overleg en een voorafgaand schriftelijk verzoek van de betrokken werknemer vereist.

In geen geval leidt deze maatregel tot een verlenging van de wekelijkse arbeidsduur, die altijd in overeenstemming met de wet en de collectieve arbeidsovereenkomsten moet worden nageleefd.

De werknemer geniet het recht om de toepassing van deze maatregel te vragen waardoor de werkgever een weigering dient te rechtvaardigen. De werknemer mag geen negatieve gevolgen ondervinden van een dergelijke vraag. Maatregelen zijn voorzien om dit te garanderen.

Deze maatregel die toelaat om de arbeidstijd op vier dagen te verrichten, is onlosmakelijk verbonden met het mechanisme van de collectieve arbeidsduurvermindering. Gezien de expliciete doelstelling het verbeteren van het welzijn van de werknemer en het toelaten van een beter evenwicht tussen werk- en privéleven is, is het regelen van de arbeidstijd cruciaal, zoals verduidelijkt in het regeerakkoord. Wat dit betreft, voorziet het regeerakkoord dat het weinig gebruikte huidige systeem van de RSZ-bijdragevermindering voor de collectieve arbeidsduurvermindering zal geëvalueerd en aangepast worden. De evaluatie en aanpassing van het huidige systeem zal, in overleg met de sociale partners, in de eerste helft van 2022 gebeuren. De bedoeling is natuurlijk om het gebruik van dit systeem, dat een collectieve arbeidsduurvermindering op het niveau van de ondernemingen toelaat, te verhogen.

Een tweede maatregel bestaat in het instellen van een wisselend weekregime. We voorzien een nieuwe

effet, on introduit une nouvelle possibilité d'aménagement du temps de travail pour le travailleur organisé selon un cycle sur deux semaines consécutives pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que les prestations de la première semaine soient directement compensées par celles de la deuxième semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale du travail. Par exemple, si un travailleur à temps plein preste 45 heures la semaine A, il prestera 31 heures la semaine B.

Par dérogation, afin de tenir compte de la période spécifique des grandes vacances, pour le troisième trimestre de l'année et en dehors du troisième trimestre quand il y a un évènement imprévu dans le chef du travailleur, le travailleur peut organiser son cycle sur une période de quatre semaines.

Ce nouveau régime hebdomadaire alterné vise à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du travailleur. Le travailleur pourra, par exemple, adapter son régime de travail à temps plein aux règles de garde convenues pour son enfant dans le cadre d'une coparentalité.

Le travailleur bénéficie d'un droit de demander l'application de cette mesure de sorte que l'employeur doit motiver le refus et le travailleur ne peut subir de conséquence négative du fait de cette demande. Des mesures sont prévues en ce sens.

Pour garantir au travailleur la possibilité d'exercer ses droits et de veiller à ce que l'adaptation de ses horaires soit bien conforme à ses besoins propres, ces deux mesures (semaine de 4 jours et régime hebdomadaire alterné) font l'objet d'un encadrement.

Afin d'encadrer correctement de telles adaptations des horaires du travailleur, il faut veiller à ne pas dépasser certaines limites sur une base quotidienne et hebdomadaire. En effet, l'objectif est d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée du travailleur et donc d'éviter un accroissement de la charge psycho-sociale avec des risques de burn-out. A ce titre, des mesures complémentaires comme le droit à la déconnexion sont également prévues dans le présent projet de loi.

— Ces dernières années, le travail via des plateformes s'est rapidement développé et la crise du coronavirus a également accéléré l'expansion de ce type d'activités. Depuis plusieurs années, la nature de la relation de travail d'un travailleur de plateformes vis-à-vis d'une plateforme donneuse d'ordres pose des problèmes. En effet, ces dernières années, la Commission administrative de règlement de la relation de travail et les Cours et

mogelijkheid tot tijdsregeling voor de werknemer, namelijk een regeling georganiseerd volgens een cyclus over twee opeenvolgende weken waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de prestaties in de eerste week worden rechtstreeks gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. Als bijvoorbeeld een voltijdse werknemer in week A 45 uur werkt, zal hij in week B 31 uur werken.

In afwijking daarvan, en teneinde rekening te houden met de specifieke periode van de grote vakantie, kan de werknemer gedurende het derde trimester van het jaar en buiten het derde trimester in geval een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer dit vereist, z'n cyclus organiseren over vier opeenvolgende weken.

Dit nieuwe wisselend weekregime beoogt een verbetering van het evenwicht tussen het werk en privéleven van de werknemer. Zo zal de werknemer zijn voltijdse arbeidsregeling bv. kunnen aanpassen aan de verblijfsregeling die in het kader van een co-ouderschap is overeengekomen voor zijn kind.

De werknemer geniet het recht om de toepassing van de maatregel te vragen waardoor de werkgever een weigering dient te rechtvaardigen. De werknemer mag geen negatieve gevolgen ondervinden van een dergelijke vraag. Maatregelen zijn voorzien om dit te garanderen.

Om aan de werknemer de mogelijkheid tot uitoefening van diens rechten te garanderen en erover te waken dat de aanpassing van de werkroosters in overeenstemming is met zijn noden, is voor beide maatregelen (4-dagen week en wisselend weekregime) een omkadering voorzien.

Teneinde dergelijke aanpassingen van de werkroosters van de werknemer correct te omkaderen, moet erover gewaakt worden dat bepaalde dag- of weekgrenzen niet overschreden worden. De bedoeling is om het evenwicht tussen werk en privéleven van de werknemer te verbeteren en om burn-outs te vermijden. In die zin worden ook bijkomende maatregelen zoals het recht op onbereikbaarheid in uitvoering gebracht via dit wetsontwerp.

— De laatste jaren is platformwerk snel toegenomen en heeft de coronacrisis ook de uitbreiding van deze activiteiten versneld. De aard van de arbeidsrelatie van een platformwerker ten opzichte van een platform dat orders geeft, is al enkele jaren een probleem. De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie en de Hoven en Rechtbanken hebben de laatste jaren immers een aantal zaken aanhangig gemaakt betreffende de

Tribunaux ont été saisis d'un certain nombre de dossiers concernant la qualification de la relation de travail dans l'économie de plateformes à l'initiative tantôt du travailleur, de la plateforme ou des institutions publiques. La jurisprudence récente de la Commission administrative de règlement de travail et la jurisprudence bruxelloise ont démontré des difficultés dans l'interprétation des dispositions législatives sur la nature des relations de travail en ce qui concerne les plateformes.

Les dispositions proposées ont alors pour objectif de créer de la sécurité juridique. Le projet de loi introduit dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (appelée communément loi sur la nature des relations de travail) huit nouveaux critères spécifiques applicables en cas de travail via une plateforme donneuse d'ordres. Lorsqu'un certain nombre de ces critères sont remplis, il sera présumé exister un contrat de travail. La fixation de ces critères facilite donc la détermination de la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, du statut social de celui-ci. Cette mesure s'inscrit dans la philosophie générale de la loi sur la nature des relations de travail. Le contenu des critères généraux et la relation entre les critères généraux et les critères supplémentaires pour l'économie de plateforme restent donc inchangés.

En effet, la loi actuelle crée déjà une présomption de contrat de travail pour certains secteurs économiques (p. ex. construction, nettoyage,…). Sauf preuve contraire, la relation de travail existant dans les secteurs économiques visés est présumée être exécutée dans les liens d'un contrat de travail lorsqu'il apparaît que plus de la moitié des critères supplémentaires sont remplis. Inversement, si plus de la moitié de ces critères ne sont pas remplis, la relation de travail est présumée, sauf preuve contraire, être un contrat d'indépendant. Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des 4 critères généraux.

Cette mesure s'inscrit dans la logique et la philosophie de la Résolution sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes – nouvelles formes d'emploi liées au développement numérique adoptée par le Parlement européen, le 16 septembre 2021 ainsi que de la proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

Comme précisé dans le considérant S de la Résolution du Parlement européen, il n'est pas souhaitable que la

kwalificatie van de arbeidsrelatie in de platformeconomie, op initiatief van de werknemer, het platform of de overheidsinstellingen. Uit de recente jurisprudentie van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie en de Brusselse jurisprudentie blijkt dat er problemen zijn met de interpretatie van de wettelijke bepalingen inzake de aard van de arbeidsrelaties met betrekking tot platformen.

De voorgestelde maatregelen hebben dan ook tot doel rechtszekerheid te creëren. Het wetsontwerp voegt in de programmawet (I) van 27 december 2006 (algemeen naar verwezen als de arbeidsrelatiewet) acht nieuwe specifieke criteria in die van toepassing zijn in geval van arbeid door middel van een platform opdrachtgever. Wanneer wordt voldaan aan een bepaald aantal criteria, zal ervan uit worden gegaan dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. De bepaling van deze criteria maakt het dus eenvoudiger te bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut. Deze maatregel past in het kader van de algemene filosofie van de wet op de aard van de arbeidsrelaties. De inhoud van de algemene criteria en de verhouding tussen de algemene criteria en de bijkomende criteria voor de platformeconomie blijven bijgevolg ongewijzigd.

De bestaande wet creëert een vermoeden van arbeidsovereenkomst voor bepaalde economische sectoren (bv. bouw, schoonmaak, enz.). Behoudens bewijs van tegendeel, wordt de in de betrokken economische sectoren bestaande arbeidsrelatie geacht te worden uitgevoerd binnen de kaders van een arbeidsovereenkomst wanneer blijkt dat aan meer dan de helft van de bijkomende criteria is voldaan. Omgekeerd, als niet aan meer dan de helft van deze criteria wordt voldaan, wordt de arbeidsrelatie, tenzij het tegendeel is bewezen, vermoed een overeenkomst voor zelfstandigen te zijn. Dit vermoeden kan door alle middelen van recht en in het bijzonder op basis van 4 algemene criteria worden weerlegd.

Deze maatregel kadert in de resolutie over behoorlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming van platformwerkers – nieuwe tewerkstellingsvormen in samenhang met de digitale ontwikkeling aangenomen door het Europees Parlement op 16 september 2021 net als het voorstel van Europese richtlijn COM(2021) 762 betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerknemers.

Zoals in overweging S van de resolutie van het Europees parlement wordt opgemerkt, is het niet wenselijk

constitution de droits sociaux se fasse via l'adoption d'un troisième statut:

"Un "statut tiers" spécial pour les travailleurs de plateformes ne ferait que fausser davantage la concurrence entre les plateformes de travail numériques et les entreprises de l'économie traditionnelle, en particulier les PME. Il ne serait pas compatible avec les classifications nationales des travailleurs salariés et des travailleurs véritablement indépendants, et aurait des conséquences juridiques, administratives et légales imprévisibles, tout en comportant un risque de segmentation du marché du travail."

La Résolution du Parlement européen s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre d'une présomption. En effet, le point 5 de la résolution "invite la Commission, en vue de faciliter la classification correcte des travailleurs de plateformes, à introduire dans sa proposition à venir une présomption réfragable d'une relation de travail dans le cas des travailleurs de plateformes, conformément à la définition nationale prévue dans la législation ou les conventions collectives en vigueur dans chaque État membre, conjuguée à un renversement de la charge de la preuve".

Répondant à l'invitation du Parlement européen, la Commission européenne a déposé, comme mentionné supra, en date du 9 décembre 2021, la proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

Dans l'exposé des motifs, la Commission européenne souligne la nécessité de réglementer le travail par l'intermédiaire des plateformes et la gestion algorithmiques. On peut lire ce qui suit: "Les plateformes numériques de travail utilisent des systèmes automatisés pour faire correspondre l'offre et la demande de travail. Les plateformes de travail numériques les utilisent, bien que de manière différente, pour attribuer des tâches, contrôler, évaluer et prendre des décisions pour les personnes qui y travaillent. Ces pratiques sont souvent appelées "gestion algorithmique". Bien que la gestion algorithmique s'applique de plus en plus largement sur le marché du travail, elle est clairement inhérente au modèle économique des plateformes numériques de travail. Elle permet de faire correspondre efficacement l'offre et la demande, mais elle a également des implications importantes pour les conditions de travail dans le domaine des plateformes. La gestion algorithmique dissimule également le fait que les personnes qui effectuent le travail sont dans une relation d'autorité et de contrôle avec la plateforme numérique. Le risque de préjugés et de discrimination dans la gestion algorithmique peut également renforcer les inégalités entre les femmes et

dat de sociale rechten tot stand komen door de invoering van een derde statuut.

"Een speciale "derde status" zou voor platformwerkers de mededinging tussen digitale arbeidsplatforms en bedrijven in de traditionele economie, met name kmo's, verder verstoren en niet verenigbaar zijn met de nationale indelingen van werknemers en echte zelfstandigen in de lidstaten, hetgeen onvoorspelbare wettelijke, administratieve en juridische gevolgen zou hebben en een groot risico op verdere segmentering van de arbeidsmarkt met zich mee zou brengen."

De Resolutie van het Europees Parlement onderschrijft volledig het instellen van een vermoeden. Punt 5 van de resolutie stelt namelijk: "de Commissie verzoekt om, teneinde de correcte classificatie van platformwerkers te vergemakkelijken, in haar komende voorstel een weerlegbaar vermoeden van een arbeidsverhouding voor platformwerkers op te nemen, overeenkomstig de nationale definities in de respectieve wetgeving of collectieve overeenkomsten van de lidstaten, in combinatie met omkering van de bewijslast".

Beantwoordend aan de uitnodiging van het Europees parlement, heeft de Europese Commissie, zoals supra vermeldt, op 9 december 2021 het voorstel van Europese Richtlijn COM(2021) 762 betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerknemers neergelegd.

In de Memorie van Toelichting onderlijnt de Europese commissie de noodzaak om het werken via tussenkomst van een platform en het beheer van algoritmes te reglementeren. We kunnen het volgende lezen: "Digitale arbeidsplatformen gebruiken geautomatiseerde systemen om vraag en aanbod van werk op elkaar af te stemmen. Digitale arbeidsplatformen gebruiken ze, weliswaar op uiteenlopende manieren, om taken toe te wijzen, monitoring uit te voeren, te evalueren en besluiten te nemen voor de mensen die via die platformen werken. Dergelijke werkwijzen worden vaak "algoritmisch beheer" genoemd. Hoewel algoritmisch beheer op steeds meer manieren breder op de arbeidsmarkt wordt toegepast, is het duidelijk inherent aan het bedrijfsmodel van digitale arbeidsplatformen. Het zorgt voor een efficiënte afstemming van vraag en aanbod, maar heeft ook belangrijke gevolgen voor de arbeidsomstandigheden in platformwerk. Algoritmisch beheer verhult ook dat de personen die het werk verrichten in een gezagsverhouding tot en onder zeggenschap van het digitale platform staan. Het risico van vooroordelen en discriminatie in algoritmisch beheer kan ook de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen versterken. Inzicht in de manier

les hommes. Comprendre comment les algorithmes influencent ou déterminent certaines décisions (telles que les futures opportunités de missions ou de primes, l'imposition de sanctions ou l'éventuelle suspension ou restriction des comptes) est d'une importance capitale, étant donné l'impact sur les revenus et les conditions de travail des personnes travaillant par le biais de plateformes d'emploi numériques. Cependant, la transparence est actuellement insuffisante en ce qui concerne ces systèmes automatisés de suivi et de prise de décision, et les personnes ne disposent pas d'un accès efficace aux recours juridiques contre les décisions prises par ou via ces systèmes. La gestion algorithmique est un phénomène relativement nouveau et — hormis les règles de l'UE en matière de protection des données — largement non réglementé dans l'économie des plateformes, qui pose des problèmes aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques.

Les problèmes d'application et le manque de traçabilité et de transparence, y compris dans les situations transfrontalières, sont également considérés comme exacerbant certains cas de mauvaises conditions de travail ou d'accès insuffisant à la protection sociale. Les autorités nationales ne disposent pas toujours d'un accès suffisant aux données relatives aux plateformes de travail numérique et aux personnes qui y travaillent, telles que le nombre de personnes effectuant régulièrement des travaux sur les plateformes, leur statut contractuel ou professionnel, ou les conditions générales des plateformes de travail numérique."

Le considérant 8 de la proposition de directive insiste également sur les caractéristiques particulières de ce nouveau système managérial géré par des algorithmes et l'importance de légiférer afin d'assurer une juste protection des travailleurs: "Les systèmes de contrôle et de prise de décision automatisés basés sur des algorithmes remplacent de plus en plus les fonctions normalement assumées par les gestionnaires dans les entreprises, telles que l'attribution des tâches, la transmission des instructions, l'évaluation du travail effectué, l'offre d'incitations ou l'imposition de sanctions. Les plateformes de travail numérique utilisent de tels systèmes algorithmiques comme moyen standard d'organiser et de gérer le travail de la plateforme en utilisant leur infrastructure. Les personnes qui effectuent un travail sur une plateforme soumise à cette gestion algorithmique n'ont souvent pas d'informations sur le fonctionnement des algorithmes, sur les données personnelles utilisées et sur la manière dont leur comportement affecte les décisions des systèmes automatisés. Les représentants des travailleurs et l'inspection du travail n'ont pas non plus accès à ces informations. En outre, les travailleurs de la plate-forme ignorent souvent les raisons des décisions prises par ou

waarop algoritmen bepaalde beslissingen beïnvloeden of bepalen (zoals toekomstige kansen op opdrachten of bonussen, het opleggen van sancties of de mogelijke opschorting of beperking van accounts) is van het grootste belang, gezien de gevolgen voor het inkomen en de arbeidsvoorwaarden van mensen die via digitale arbeidsplatformen werken. Momenteel is er echter onvoldoende transparantie met betrekking tot dergelijke systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming en hebben mensen geen efficiënte toegang tot rechtsmiddelen tegen besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen. Algoritmisch beheer is een relatief nieuw en — afgezien van de EU-regels inzake gegevensbescherming — grotendeels ongereguleerd fenomeen in de platformeconomie, dat zowel werknemers als zelfstandigen die via digitale arbeidsplatformen werken voor uitdagingen stelt.

De problemen bij de handhaving en het gebrek aan traceerbaarheid en transparantie, ook in grensoverschrijdende situaties, worden ook geacht bepaalde gevallen van slechte arbeidsomstandigheden of ontoereikende toegang tot sociale bescherming te verergeren. De nationale autoriteiten hebben niet altijd voldoende toegang tot gegevens over digitale arbeidsplatformen en de mensen die via die platformen werken, zoals het aantal personen dat regelmatig platformwerk verricht, hun contractuele of arbeidsstatus of de algemene voorwaarden van de digitale arbeidsplatformen."

Considerans 8 van het voorstel van richtlijn benadrukt eveneens het bijzondere karakter van dit nieuwe systeem van besluitvorming beheerd door algoritmes en het belang om dit te reglementeren om een rechtvaardige bescherming van werknemers te bekomen: "Systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming op basis van algoritmen vervangen steeds vaker functies die in het bedrijfsleven normaliter door managers worden uitgevoerd, zoals het toewijzen van taken, het geven van instructies, het evalueren van het verrichte werk, het bieden van stimulansen of het opleggen van sancties. Digitale arbeidsplatformen gebruiken dergelijke algoritmische systemen als standaardmethode om het platformwerk met behulp van hun infrastructuur te organiseren en te beheren. Personen die platformwerk verrichten dat aan een dergelijk algoritmisch beheer is onderworpen, beschikken vaak niet over informatie over hoe de algoritmen werken, welke persoonsgegevens worden gebruikt en hoe hun gedrag van invloed is op de besluiten van de geautomatiseerde systemen. Werknemersvertegenwoordigers en arbeidsinspecties hebben evenmin toegang tot deze informatie. Bovendien zijn personen die platformwerk verrichten vaak niet op de

via des systèmes automatisés et n'ont pas la possibilité de discuter ou de contester ces décisions avec une personne de contact.".

Cette proposition de directive repose sur le principe essentiel, poursuivi également par le présent projet et par l'article 331 de la loi-programme du 27 décembre 2006, selon lequel le statut du travailleur doit correspondre à l'exécution effective du travail et pas uniquement à la qualification donnée par les parties.

Ce principe est également ancré dans la loi belge sur la nature des relations de travail. Les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006 stipulent explicitement que les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, l'exécution effective du contrat devant correspondre à la nature de la relation de travail. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

Le considérant 21 de la proposition de directive est parfaitement éclairant quant à la philosophie qui sous-tend la proposition déposée par la Commission européenne: "le principe de la primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris sa rémunération, et non par la description de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail sur plateforme, où les conditions contractuelles sont souvent déterminées unilatéralement par une partie.".

L'article 3.2 de la proposition de directive qui a trait à la détermination correcte du statut traduit ce principe de base en prévoyant que: "la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail sur la plate-forme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout arrangement contractuel éventuellement convenu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base des faits, la partie qui assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux.".

Ceci est conforme aux articles 331 et 332 précités.

hoogte van de redenen van besluiten door of met behulp van geautomatiseerde systemen worden genomen en hebben zij niet de mogelijkheid om die besluiten met een contactpersoon te bespreken of ze te betwisten.".

Het voorstel van richtlijn berust op het essentiële principe, eveneens nagestreefd door onderhavig ontwerp en door artikel 331 van de programmawet van 27 december 2006, volgens hetwelk het statuut van een werknemer dient te beantwoorden aan de daadwerkelijke uitvoering van de arbeid en niet enkel aan de kwalificatie gegeven door de partijen.

Dit principe zit tevens verweven in de Belgische wet over de aard van de arbeidsrelaties. De artikelen 331 en 332 van de programmawet van 27 december 2006 stellen uitdrukkelijk dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kiezen, waarbij de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.

Considerans 21 van het voorstel van Richtlijn is heel verhelderend voor wat betreft de achterliggende filosofie van het door de Europese commissie neergelegde voorstel: "Het beginsel van het primaat van de feiten — dat wil zeggen dat bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsrelatie hoofdzakelijk moet worden uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, met inbegrip van de vergoeding ervan, en niet van de wijze waarop de verhouding door de partijen is beschreven, overeenkomstig aanbeveling nr. 198 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 2006 over de arbeidsverhouding —, is met name relevant in het geval van platformwerk, waarbij de contractuele voorwaarden vaak eenzijdig door één partij worden bepaald.".

Artikel 3.2. van het voorstel van richtlijn betreffende de vaststelling van het correcte statuut vertaalt dit basisprincipe door te voorzien dat: "Bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsverhouding wordt hoofdzakelijk uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, waarbij rekening wordt gehouden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van platformwerk, ongeacht de kwalificatie in een contractuele regeling die de betrokken partijen mogelijk zijn overeengekomen. Wanneer het bestaan van een arbeidsverhouding op basis van feiten vaststaat, moet de partij die de verplichtingen van de werkgever op zich neemt, duidelijk worden geïdentificeerd overeenkomstig de nationale rechtsstelsels.".

Dit is conform de voormelde artikelen 331 en 332.

Afin de déterminer correctement le statut des personnes exécutant des prestations de travail par l'intermédiaire d'une plateforme, la directive prévoit cinq nouveaux critères. Lorsque deux de ces cinq critères sont remplis, la relation de travail est présumée être exécutée dans les liens d'un contrat de travail. Parmi les huit critères prévus par le projet de loi qui vous est présenté, les cinq derniers critères s'inspirent de ceux prévus dans la proposition de directive.

L'article 4.2. de la proposition de directive stipule que:

"Controlling the performance of work […] shall be understood as fulfilling at least two of the following:

(a) effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration;

(b) requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;

(c) supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;

(d) effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;

(e) effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party".

Les huit critères proposés traduisent partiellement certains principes repris dans les critères généraux de la loi sur la nature des relations de travail sans toutefois remplacer ces critères généraux.

Le projet de loi s'inscrit également dans le cadre de la jurisprudence belge.

La section 2 prévoit l'obligation de compléter la couverture existante pour les indépendants en matière d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités par une assurance de droit commun qui offre des garanties supplémentaires qui seront définies par le Roi.

Dans le considérant 23 du projet de directive, la Commission européenne a également souligné

Teneinde op correcte wijze het statuut van personen die prestaties verrichten via de tussenpersoon van een platform te kunnen bepalen, voorziet de richtlijn vijf nieuwe criteria. Zodra twee van deze vijf criteria vervuld zijn, wordt de arbeidsrelatie verondersteld uitgevoerd te worden binnen het kader van een arbeidsovereenkomst. Onder de acht criteria voorzien door het ontwerp van wet dat u wordt voorgelegd, zijn de vijf laatste criteria geïnspireerd op deze voorzien door het voorstel van Richtlijn.

Artikel 4.2. van het voorstel van Richtlijn bepaalt dat:

"Controlling the performance of work […] shall be understood as fulfilling at least two of the following:

(a) effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration;

(b) requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;

(c) supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;

(d) effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;

(e) effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party".

De acht criteria zetten gedeeltelijk bepaalde principes om die opgenomen zijn in de algemene criteria van de wet op de aard van de arbeidsrelaties, zonder deze algemene criteria evenwel te vervangen.

Het wetsontwerp is ook in overeenstemming met de Belgische rechtspraak.

De afdeling 2 voorziet in de verplichting om de bestaande dekking voor zelfstandigen binnen de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen aan te vullen met een gemeenrechtelijke verzekering die aanvullende waarborgen biedt die door de Koning zullen worden bepaald.

In overweging 23 van zijn ontwerp van Richtlijn benadrukt de Europese Commissie ook het belang van

l'importance de l'amélioration des conditions de travail des vrais indépendants qui effectuent du travail pour les plateformes:

"Lorsqu'une plateforme de travail numérique décide — sur une base purement volontaire ou en accord avec les personnes concernées — de financer une protection sociale, une assurance accidents ou d'autres types d'assurance, des mesures de formation ou des prestations similaires en faveur des travailleurs non-salariés travaillant par son intermédiaire, ces prestations en tant que telles ne devraient pas être considérées comme des éléments déterminants qui caractérisent l'existence d'une relation de travail.".

Pour atteindre une plus grande protection contre les conséquences des accidents survenus dans le cadre des activités en lien avec les plateformes, le gouvernement a décidé d'aller plus loin et d'imposer aux plateformes la conclusion d'une assurance de droit commun contre les accidents corporels pour les prestataires avec lesquels elle collabore sur base d'un contrat d'entreprise.

Les travailleurs de plateformes qui ont un contrat de travail sont automatiquement couverts pour les accidents du travail (donc également les maladies professionnelles). Ces travailleurs de plateformes sont en effet soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. L'article 1er de la loi sur les accidents du travail dispose que la loi est applicable à toutes les personnes qui, en qualité d''employeur, de travailleur ou de personne assimilée, sont assujetties pour tout ou en partie à la loi du 27 juin 1969 révisant l''arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. L'article 2 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970 contient une disposition similaire.

De nombreux travailleurs de plateformes fournissent des services dans des activités où le risque d'accident du travail est multiplié par rapport à celui du travailleur salarié moyen. Il en sera de même pour les indépendants. Il est donc souhaitable de prévoir pour ces indépendants le bénéfice d'une assurance de droit commun contre les dommages corporels à souscrire par les exploitants de plateforme.

Le statut social des travailleurs indépendants ne prévoit pas de couverture spécifique en matière d'accidents du travail comme pour les travailleurs salariés. Cependant, il convient de relever que ces travailleurs indépendants ne sont pas démunis de toute protection sociale dans l'hypothèse où ils seraient victimes d'un accident survenu dans le cadre de l'activité rémunérée qu'ils exercent

de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van echte zelfstandigen die platformwerk verrichten:

"Wanneer een digitaal arbeidsplatform — louter op vrijwillige basis of met instemming van de betrokkenen — besluit om sociale bescherming, ongevallenverzekering of andere vormen van verzekering, opleidingsmaatregelen of soortgelijke uitkeringen te betalen aan zelfstandigen die via dat platform werken, mogen die uitkeringen als zodanig niet worden beschouwd als bepalende elementen die wijzen op het bestaan van een arbeidsverhouding.".

Om een grotere bescherming tegen de gevolgen van ongevallen die zich voordoen in het kader van activiteiten gelinkt aan platforms te verzekeren , heeft de regering beslist om nog een stap verder te gaan en platformen te verplichten om een gemeenrechtelijke ongevallenverzekering voor lichamelijke schade af te sluiten voor dienstverleners met wie ze op basis van een aannemingsovereenkomst samenwerken.

Platformwerkers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst zijn automatisch gedekt voor arbeidsongevallen (dus ook voor beroepsziekten). Deze platformwerkers vallen immers onder het stelsel van sociale zekerheid van werknemers. Artikel 1 van de arbeidsongevallenwet bepaalt dat de wet van toepassing is op alle personen die als werkgever, werknemer of daarmee gelijkgestelde, geheel of gedeeltelijk vallen onder de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944, betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Artikel 2 van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970, bevat een soortgelijke bepaling.

Veel platformwerkers presteren diensten in activiteiten waar de kans op een arbeidsongeval een veelvoud is van dat van de gemiddelde werknemers. Voor de zelfstandigen zal dat niet anders zijn. Daarom is het wenselijk om te voorzien in een verzekering gemeen recht tegen lichamelijke letsels voor deze zelfstandige dienstverleners, af te sluiten door de exploitanten van platformen.

Het sociaal statuut der zelfstandigen voorziet niet in een specifieke dekking voor arbeidsongevallen zoals bij de werknemers. Er wordt deze zelfstandigen echter geen enkele sociale bescherming ontzegd ingeval zij het slachtoffer zouden worden van een ongeval dat zich voordoet in het kader van de bezoldigde activiteit die zij uitoefenen via digitale platforms die opdrachten geven.

via des plateformes numériques donneuses d'ordre. En effet, en ce cas l'assurance légal de soins de santé et indemnités qui fait partie intégrante du statut social des indépendants leur assure le remboursement de leurs frais médicaux ainsi que l'octroi d'une indemnité d'incapacité de travail.

Il est ainsi prévu que les exploitants des plateformes numériques donneuses d'ordre sont tenus de conclure un contrat d'assurance visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités pour les travailleurs indépendants qui exercent pour elles une activité contre indemnisation.

En cas de défaut d'assurance, les plateformes seront tenues civilement responsables des dommages corporels survenus aux travailleurs indépendants dans le cadre de leur occupation par ces plateformes numériques donneuses d'ordre.

De plus, une délégation est donnée au Roi de définir par arrêté délibéré en Conseil des ministres les conditions de garantie minimales des contrats d'assurance et d'élargir la couverture du contrat d'assurance à l'assistance juridique. Ces garanties seront équivalentes à celles prévues par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail qui est d'application pour les travailleurs salariés.

L'avant-projet de loi initial soumis à l'avis du Conseil d'État prévoyait une extension de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux travailleurs indépendants qui exercent pour les plateformes numériques une activité contre indemnisation. La protection supplémentaire prévue en faveur de ces travailleurs et exposée dans les alinéas précédents a été définie en réponse aux remarques du Conseil d'État.

Le Conseil d'État a formulé une première remarque au regard du principe d'égalité consacré par la Constitution eu égard au fait qu'aucun financement n'était prévu dans le cadre de l'avant-projet. L'élargissement visé du champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail se répercutant aussi sur le régime de cotisation et sur le financement de Fedris, il soulevait la question de la conformité au principe d'égalité.

Le Conseil d'État a également formulé des observations quant à la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les personnes visées et, partant, le traitement de données à caractère personnel. Ces données étant indispensables pour le contrôle de la couverture d'assurance et pour le règlement de l'accident

Immers, in dit geval zorgt de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, die integraal deel uitmaakt van het sociaal statuut der zelfstandigen, voor de terugbetaling van hun medische kosten alsmede voor de toekenning van een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid.

Er wordt daarom voorzien dat de exploitanten van digitale platformen die opdrachten geven, verplicht zijn een verzekeringsovereenkomst te sluiten ter dekking van lichamelijke schade ten gevolge van ongevallen die gebeurd zijn tijdens de uitvoering van opdrachten tegen vergoeding verkregen via een digitaal platform of op weg naar en van deze werkzaamheden, voor zelfstandigen die voor hen een werkzaamheid ter vergoeding uitvoeren.

Bij gebrek aan verzekering zullen de platformen burgerlijk aansprakelijk worden gesteld voor lichamelijk schade van de zelfstandigen tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden door deze digitale platformen die opdrachten geven.

Bovendien wordt de Koning gemachtigd om, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de minimale garantievoorwaarden vast te stellen voor de verzekeringsovereenkomsten en de dekking van de verzekeringsovereenkomst uit te breiden tot rechtsbijstand. Deze garanties zullen gelijkwaardig zijn aan die van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 die van toepassing is op de werknemers.

Het oorspronkelijke voorontwerp van wet dat voor advies aan de Raad van State werd voorgelegd, voorzag in een uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 tot zelfstandigen die tegen een vergoeding opdrachten voor digitale platforms uitvoeren. De in de voorgaande alinea's uiteengezette aanvullende bescherming voor deze werknemers is vastgesteld in antwoord op de opmerkingen van de Raad van State.

De Raad van State heeft een eerste opmerking gemaakt over het in de Grondwet verankerde gelijkheidsbeginsel, aangezien in het voorontwerp geen enkel vorm van financiering was voorzien. Aangezien de beoogde uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 ook gevolgen zou hebben voor het bijdragesysteem en de financiering van Fedris, deed zij de vraag rijzen of het gelijkheidsbeginsel in acht werd genomen.

De Raad van State heeft ook opmerkingen gemaakt over de wijze waarop de gegevens worden verzameld van de prestaties die door de betrokkenen geleverd zijn, en dus ook over de manier waarop de persoonsgegevens worden verwerkt. Aangezien deze gegevens onontbeerlijk zijn voor de controle op de verzekeringsdekking en voor

du travail, il est estimé plus adéquat de proposer une piste alternative solutionnant ainsi les problèmes complexes soulevés par le Conseil d'État.

Étant donné que les travailleurs de plateformes liés par un contrat de travail sont automatiquement couverts pour les accidents du travail et entrent donc dans le champ d'application de la loi sur les accidents du travail, les tribunaux sont compétents en la matière et l'accès à la justice à bas seuil est garanti. Le même accès à la justice doit être garanti aux travailleurs indépendants de plateforme. Pour ces derniers, il s'agit de contrats d'assurance de droit commun et ceux-ci ne relèvent pas de la compétence des juridictions précitées. Par conséquent, une adaptation des compétences des tribunaux et des cours du travail est envisagée afin de garantir la même facilité d'accès à la justice pour ces prestataires de services indépendants.

Le Roi est également chargé de fixer la date d'entrée en vigueur de la mesure.

— Le chapitre 5 ajoute un nouvel article 37/13 dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui crée la possibilité d'offrir ou de demander un trajet de transition dans le cadre d'un licenciement donné par l'employeur.

Un trajet de transition signifie qu'un travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur (utilisateur) pendant la période de préavis grâce à l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi. Cela suppose donc qu'un préavis doit être presté par le travailleur. Pendant la période de mise à disposition, le travailleur et l'utilisateur ont alors la possibilité d'examiner si une nouvelle relation de travail peut être établie entre eux. Cette mesure crée donc une facilité supplémentaire pour le travailleur dans sa transition vers et sa recherche d'un autre emploi. En vue de l'introduction de cette mesure, une concertation préalable a eu lieu avec les gouvernements des entités fédérées compétentes lors d'une Conférence interministérielle Emploi le 21 mars 2022.

Pendant la mise à disposition, l'employeur, qui a licencié le travailleur, continue de payer la rémunération. Cette rémunération correspond à la rémunération qui s'applique chez l'utilisateur pour le poste que le travailleur y occupe. Toutefois, si cette rémunération est inférieure à la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit en vertu de son préavis, l'employeur doit continuer à verser la rémunération en cours. L'utilisateur doit

de afwikkeling van het arbeidsongeval, wordt het meer gepast geacht een alternatieve piste voor te stellen, waarmee de complexe problemen die door de Raad van State aan de orde zijn gesteld worden opgelost.

Aangezien platformwerkers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst automatisch gedekt zijn voor arbeidsongevallen en dus onder het toepassingsgebied vallen van de arbeidsongevallenwet, zijn terzake de rechtbanken en -hoven bevoegd en is een laagdrempelige toegang tot de rechtsgang verzekerd. Diezelfde laagdrempelige toegang tot de rechtsgang dient gegarandeerd te worden voor de zelfstandige platformwerkers. Voor deze laatste gaat het om gemeenrechtelijke verzekeringsovereenkomsten en deze behoren niet tot het bevoegdheidsdomein van de voornoemde rechtbanken. Bijgevolg wordt een aanpassing voorzien aan de bevoegdheden van de arbeidsrechtenken en – hoven, om deze zelfstandige diensteverleners diezelfde gemakkelijke toegang te garanderen tot de rechtsgang.

De Koning is eveneens bevoegd om de datum van inwerkingtreding van de maatregel vast te stellen.

— Hoofdstuk 5 voegt een nieuw artikel 37/13 toe in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarmee de mogelijkheid wordt gecreëerd om in het kader van een door de werkgever gegeven ontslag een transitietraject aan te bieden of aan te vragen.

Een transitietraject houdt in dat een werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld van een andere werkgever (gebruiker) via de tussenkomst van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling, hetgeen dus veronderstelt dat de opzeggingstermijn door de werknemer gepresteerd wordt. Tijdens de periode van terbeschikkingstelling hebben die werknemer en de gebruiker dan de gelegenheid om na te gaan of tussen hen eventueel een nieuwe dienstbetrekking kan worden afgesloten. Deze maatregel creëert aldus een extra faciliteit voor de werknemer in zijn overgang en zoektocht naar ander werk. Met betrekking tot de invoering van deze maatregel werd voorafgaandelijk overleg gevoerd met de bevoegde deelstaatregeringen op een Interministeriële Conferentie Werk van 21 maart 2022.

Tijdens de terbeschikkingstelling betaalt de werkgever, bij wie de werknemer is opgezegd, het loon verder uit. Dit loon stemt overeen met het loon dat geldt bij de gebruiker voor de functie die de werknemer daar uitoefent. Indien dit loon echter lager is dan het lopend loon waarop de werknemer recht heeft in het kader van zijn opzeggingstermijn, dient de werkgever het lopend loon verder uit te betalen. De gebruiker moet wel voor

cependant compenser partiellement les coûts salariaux de l'employeur pendant le trajet de transition.

Le nouvel article 37/13 contient également une règle visant à prévenir l'abus de droit dans l'application de cette nouvelle mesure. En effet, afin de ne pas priver le travailleur de la protection offerte par son préavis, l'utilisateur devra engager le travailleur à l'issue du trajet de transition dans un contrat de travail à durée indéterminée. À défaut de respecter cette obligation, l'utilisateur sera redevable d'une indemnité égale à la moitié de la durée de la mise à disposition dans le cadre du trajet de transition. Cette sanction s'applique sans préjudice du préavis qui devra être respecté le cas échéant. Par ailleurs, lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu, la période du trajet de transition doit être prise en compte pour le calcul dudit préavis.

En outre, il est également prévu qu'en cas d'engagement par l'utilisateur, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques.

— L'actuel article 39*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été introduit par la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013. Cet article s'applique aux travailleurs qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un préavis d'au moins 30 semaines ou à une indemnité de licenciement correspondante. L'article 39*ter* stipule que chaque secteur d'activité doit, avant une certaine date butoir, prévoir, par le biais d'une convention collective de travail sectorielle, un dispositif permettant de convertir ce préavis ou cette indemnité de préavis en un ensemble de mesures consistant, d'une part, en un préavis ou une indemnité s'élevant à deux tiers du préavis ou de l'indemnité normalement applicable (avec un minimum de 26 semaines) et, d'autre part, pour le tiers restant, en des mesures permettant d'augmenter l'employabilité du salarié.

Toutefois, aucun secteur n'a réussi à conclure, à la date fixée, une convention collective de travail sectorielle prévoyant la conversion partielle du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis en mesures d'amélioration de l'employabilité. Par conséquent, l'article 39*ter* est resté inapplicable à ce jour.

Pour cette raison, la réglementation visée à l'actuel article 39*ter* est révisée par une nouvelle réglementation. Ce nouveau régime s'applique, comme auparavant, aux

een stuk de loonlasten van de werkgever compenseren tijdens de looptijd van het transitietraject.

Het nieuwe artikel 37/13 bevat verder een regeling die rechtsmisbruik moet tegengaan bij de toepassing van deze nieuwe maatregel. Om erover te waken dat de werknemer hierdoor niet de door de opzegtermijn geboden bescherming ontnomen wordt, dient de gebruiker de werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in dienst te nemen op het einde van het traject. Indien de gebruiker deze verplichting niet naleeft, zal de gebruiker een vergoeding verschuldigd zijn gelijk aan de helft van de duurtijd van de ter beschikkingstelling binnen het kader van het transitietraject. Deze sanctie is van toepassing zonder afbreuk te doen van de eventueel te respecteren opzegtermijn. Bovendien zal, indien de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur verbroken wordt, voor het berekenen van de opzegtermijn ook rekening gehouden worden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

Daarnaast wordt ook voorzien dat de werknemer, bij aanwerving door de gebruiker, de anciënniteit behoudt die hij op grond van zijn vorige arbeidsovereenkomst heeft opgebouwd, voor wat betreft de bepalingen aangaande loopbaanonderbreking en tijdskrediet, met inbegrip van de thematische verloven.

— Het huidige artikel 39*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd destijds ingevoerd door de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013. Dit artikel is van toepassing op werknemers die, bij ontslag door de werkgever, recht hebben op een opzeggingstermijn of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken. Artikel 39*ter* bepaalt dat iedere bedrijfstak, tegen een bepaalde richtdatum, via sectorale cao moest voorzien in een regeling waarbij die opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding wordt omgezet in een ontslagpakket, bestaande uit enerzijds een opzeggingstermijn of -vergoeding die twee derde bedraagt van de normaal toepasselijke termijn of vergoeding (met een minimum evenwel van 26 weken) en anderzijds, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

Geen enkele sector is er echter in geslaagd op de vooropgestelde datum een sectorale cao tot stand te brengen die voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding in inzetbaarheidsverhogende maatregelen. Als gevolg daarvan is artikel 39*ter* tot op heden ontoepasbaar gebleven.

Om die reden wordt de regeling van het bestaande artikel 39*ter* herzien door een nieuwe regeling. Deze nieuwe regeling is, net als voorheen, van toepassing op

salariés qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un préavis ou à une indemnité de licenciement d'au moins 30 semaines. La nouvelle réglementation stipule que le délai de préavis de ces employés sera converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties. La première partie consiste en une période de préavis ou une indemnité compensatoire correspondant aux deux tiers de la période de préavis normalement applicable, mais avec un minimum de 26 semaines. La seconde partie consiste en une indemnité de préavis correspondant à la partie restante de la période de préavis normalement applicable ou en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis normalement applicable. En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Ces mesures d'employabilité sont complémentaires au régime général de reclassement professionnel tel que réglementé par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le nouveau régime de l'article 39*ter* ne s'applique pas lorsqu'un trajet de transition est instauré en application du nouvel article 37/13 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'introduit par le chapitre 5 de la présente loi.

— Le chapitre 7 du présent projet de loi concerne l'introduction de certaines formes de travail de nuit dans une entreprise en ce qui concerne l'exécution d'activités d'e-commerce. Il s'agit de travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit, ce qui, dans la pratique, concerne le travail qui est effectué le soir entre 20 heures et 24 heures.

Concrètement l'article 57 de la loi programme du 25 décembre 2017 est rétabli. Cette disposition prévoit que si une convention collective de travail est conclue pour autoriser le travail de nuit, une modification du règlement de travail n'est pas nécessaire.

Cette disposition fera l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail dans un délai de 2 ans.

Ce chapitre prévoit aussi que des travailleurs peuvent participer sur une base volontaire à une expérience en

werknemers die, bij ontslag door de werkgever, recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken. De nieuwe regeling houdt in dat de opzeggingstermijn van die werknemers wordt omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat. Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding die twee derde bedraagt van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn, met een minimum evenwel van 26 weken. Het tweede deel bestaat uit een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het resterende gedeelte van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn of uit een opzeggingstermijn die overeenstemt met het resterende gedeelte van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn. In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel. In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel. Die inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zijn een aanvulling op de algemene regeling van outplacement als geregeld door de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De nieuwe regeling van artikel 39*ter* is niet van toepassing wanneer een transitietraject wordt opgestart in toepassing van het door hoofdstuk 5 van deze wet voorziene nieuwe artikel 37/13 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

— Hoofdstuk 7 van dit wetsontwerp betreft de invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid in een onderneming voor het uitvoeren van activiteiten van e-commerce. Het gaat om nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt, wat in de praktijk de arbeid betreft die wordt gepresteerd tussen 20 u en 24 u 's avonds.

Meer bepaald wordt artikel 57 van de programmawet van 25 december 2017 hernomen. Deze bepaling stelt dat indien een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om nachtarbeid mogelijk te maken, een wijziging van het arbeidsreglement niet nodig is.

Deze bepaling zal binnen de twee jaar geëvalueerd worden door de Nationale Arbeidsraad.

Daarnaast voorziet dit hoofdstuk dat werknemers vrijwillig kunnen instappen in een experiment inzake

matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce. Une telle expérience unique ne peut avoir qu'une durée maximale de 18 mois et doit être enregistrée auprès de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales.

Ces dispositions ne modifient en rien l'application des conventions collectives en vigueur.

— Le chapitre 8 vise à assurer aux travailleurs des entreprises qui occupent au moins vingt travailleurs un droit à la déconnexion. En effet, l'augmentation des ressources numériques utilisées à des fins professionnelles a donné lieu à une culture de la "connexion permanente", qui a une incidence négative sur le respect des temps de repos ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs.

Un premier pas, en ce sens, avait déjà été effectué par l'adoption des articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance et de la cohésion sociale qui prévoyaient que l'employeur devait organiser, à ce sujet, une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, à intervalles réguliers. Aucune force contraignante n'a été prévue pour ces dispositions.

Les modifications introduites par le présent projet renforcent les dispositions déjà existantes. Ces dispositions prévoient que les modalités du droit, pour le travailleur, à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise. À défaut de convention collective de travail, conclue au sein de l'entreprise, ces modalités et ce dispositif doivent être repris dans le règlement de travail.

Ces nouvelles dispositions en matière de droit à la déconnexion ne portent préjudice ni au respect des règles en matière de durée du travail ni aux compétences du comité pour la prévention et la protection au travail telles que visées au Titre VII du Code du bien-être au travail. Le Comité a en effet notamment pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats.

— Un enjeu fondamental pour l'augmentation du taux d'emploi concerne la formation. Le gouvernement veut

arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce. Een dergelijk eenmalig experiment kan maximaal 18 maanden duren en dient aangemeld te worden bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Deze bepalingen doen geen afbreuk aan de toepassing van de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten.

— Hoofdstuk 8 beoogt een recht op deconnectie te verzekeren voor de werknemers van werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen. Want de uitbreiding van het aantal voor professionele doeleinden gebruikte digitale hulpmiddelen veroorzaakt een cultuur van "permanente connectie", wat een negatieve invloed heeft op de eerbiediging van de rusttijden en op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers.

Een eerste stap in deze zin werd reeds gezet door het aannemen van de artikelen 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, die bepaalden dat de werkgever met regelmatige tussenpozen een overleg over dit onderwerp moest organiseren in de schoot van het comité voor preventie en bescherming op het werk. En dit zonder dat enige bindende kracht aan deze bepalingen werd verleend.

De bij dit ontwerp ingevoerde wijzigingen versterken de reeds bestaande bepalingen. Deze bepalingen schrijven voor dat de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau moeten deze modaliteiten en deze uitvoering opgenomen worden in het arbeidsreglement.

Deze nieuwe bepalingen op het vlak van het recht op deconnectie doen geen afbreuk aan de regels inzake arbeidsduurreglementering en evenmin aan de bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk zoals vervat in Titel VII van de Codex Welzijn op het werk. Het Comité heeft in het bijzonder de opdracht om adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren betreffende het welzijnsbeleid van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk, betreffende het globale preventieplan en het jaarlijkse actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen ervan, de uitvoering ervan en de resultaten ervan.

— Een fundamentele uitdaging voor de verhoging van de werkgelegenheidsgraad betreft opleiding. De

investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans la formation des travailleurs tout au long de leur carrière. L'enjeu est également de relancer l'intérêt des candidats pour les métiers en pénurie.

Dans le respect de la concertation sociale d'entreprise, les entreprises seront invitées à élaborer ou à compléter un plan annuel de formation pour leurs travailleurs avec une attention spécifique pour les métiers en pénurie ainsi que pour les travailleurs plus âgés. Une approche intégrée de la dimension de genre est également requise lors de l'élaboration de tels plans.

— Le chapitre 9 prévoit l'élaboration de ce plan de formation.

— Le chapitre 10 vise à impliquer davantage les partenaires sociaux dans le monitoring des métiers en pénurie.

En effet, au vu des spécificités propres à chaque secteur d'activité, la participation des commissions et sous-commissions paritaires dans le processus d'identification des métiers en pénurie ainsi que des causes à l'origine de ces pénuries permettra d'apprécier la situation réelle sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, le présent projet vise également à ce que les commissions et sous-commissions paritaires développent des recommandations sur les mesures qui permettraient de remédier à ces pénuries de main d'œuvre.

Pour ce faire, tous les deux ans, les commissions paritaires seront invitées à dresser rapport qui sera transmis au ministre du Travail, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie. Ces deux dernières institutions peuvent alors, de leur propre initiative, émettre un avis sur la question. Ce rapport comprendra: la liste des métiers en pénuries dans leur secteur, les causes de ces pénuries et les mesures proposées pour y remédier.

Afin que les informations fournies dans ces rapports soient utilisées de manière optimale, le ministre fédéral du Travail transmettra ces rapports aux ministres des entités fédérées ayant l'emploi dans leurs attributions.

— Le plan national pour la reprise et la résilience prévoit un "suivi scientifique" de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel. Le chapitre 11 du présent projet prévoit d'associer

regering wil, in overleg met de sociale partners en de deelstaten, inzetten op vorming en opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan. De uitdaging bestaat er eveneens in om de interesse van kandidaten voor knelpuntberoepen te herlanceren.

In het kader van het sociaal overleg op ondernemingsniveau zal aan de ondernemingen worden gevraagd een jaarlijks opleidingsplan voor hun werknemers op te stellen of aan te vullen, met bijzondere aandacht voor de knelpuntberoepen alsook voor de oudere werknemers. Het integreren van de genderdimensie tijdens het opstellen van deze plannen is eveneens vereist.

— Hoofdstuk 9 voorziet het opstellen van dit opleidingsplan.

— Hoofdstuk 10 beoogt de sociale partners nader te betrekken bij de monitoring van knelpuntberoepen.

Gezien de specifieke kenmerken van elke activiteitssector, zal het betrekken van de paritaire comités en subcomités bij het proces van het bepalen van de knelpuntberoepen en van de oorzaken van deze tekorten het mogelijk maken om de reële situatie op de arbeidsmarkt te beoordelen.

Daarnaast heeft dit project ook tot doel de paritaire comités en subcomités aanbevelingen te laten opstellen over de maatregelen om deze tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken.

Daartoe zullen de paritaire comités om de twee jaar worden verzocht een verslag op te stellen dat zal worden overgemaakt aan de minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De twee laatstgenoemde instellingen kunnen dan, op eigen initiatief, een advies over deze problematiek uitbrengen. Het verslag zal het volgende bevatten: een lijst van beroepen waaraan in hun sector een tekort bestaat, de oorzaken van deze tekorten en de voorgestelde maatregelen om daaraan te remediëren.

Met het oog op een optimaal gebruik van de in deze verslagen verstrekte informatie zal de federale minister van Werk deze verslagen overmaken aan de ministers van de gefedereerde entiteiten aan wie de bevoegdheid werk werd toegewezen.

— Het nationaal plan voor herstel en veerkracht pleit voor een "wetenschappelijke monitoring" van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau. De bedoeling van hoofdstuk 11 van dit wetsontwerp is

encore plus étroitement les secteurs à ce suivi via les commissions et sous-commissions paritaires.

— Conformément à l'objectif du gouvernement d'investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans la formation des travailleurs tout au long de leur carrière, le chapitre 12 du présent projet de loi introduit les modifications nécessaires afin d'exécuter l'accord du gouvernement.

Dans le cadre du plan d'action pour le pilier européen des droits sociaux, l'Union européenne a fixé en mai 2021 trois objectifs pour 2030. L'une d'entre elles concerne la participation à la formation continue (au cours des 12 derniers mois), qui devrait passer à 60 %. Le droit individuel de formation introduit par le chapitre 12 s'inscrit clairement dans la politique belge de réalisation de cet objectif.

Dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs, chaque travailleur bénéficiera d'un droit individuel à la formation. Dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs, ce droit individuel à la formation est d'au moins 4 jours en 2023 et 5 jours par an en 2024. Une convention collective de travail peut modifier ce nombre sans qu'il puisse être inférieur à 2.

Les jours individuels de formation représentent une moyenne sur plusieurs années. Ce régime offre la possibilité de concrétiser de manière flexible le droit individuel à la formation en fonction du moment où le travailleur en a le plus besoin. Il est donc possible qu'un travailleur suive plus de 5 jours de formation une année donnée et moins une autre année. La période sur laquelle la moyenne de 5 jours par an doit être respectée, ne peut toutefois pas dépasser 5 ans.

Les volets suivants de la législation actuelle demeurent inchangés:

— la définition de la formation;

— les entreprises de moins de 10 travailleurs et de moins de 20 travailleurs continuent *mutatis mutandis* de relever des régimes d'exception ou de dérogation;

— aucun mécanisme de sanction ne s'applique.

Les partenaires sociaux au niveau sectoriel peuvent évidemment toujours prévoir des dispositions complémentaires par convention collective.

om de sectoren, via de paritaire comités en paritaire subcomités nog dichter te betrekken bij deze monitoring.

— Conform de doelstelling van de regering om, in overleg met de sociale partners en de deelstaten, in te zetten op vorming en opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan, brengt Hoofdstuk 12 van het ontwerp van wet de nodige wijzigingen aan om het Regeerakkoord uit te voeren.

In het kader van het Actieplan voor de Europese pijler van de sociale rechten, heeft de Europese Unie in mei 2021 drie doelstellingen voor 2030 vastgelegd. Een ervan betreft de deelname aan voortgezette opleiding (in de laatste 12 maanden), die zou moeten toenemen naar 60 %. Het individuele opleidingsrecht dat met hoofdstuk 12 wordt ingevoerd, kadert duidelijk in het Belgische beleid om deze doelstelling te behalen.

In ondernemingen met minstens tien werknemers, zal aan elke werknemer een individueel opleidingsrecht worden toegekend. In ondernemingen met minstens twintig werknemers, zal dit individueel opleidingsrecht gelijk zijn aan minstens 4 dagen in 2023 en 5 dagen per jaar in 2024. Een collectieve arbeidsovereenkomst kan het aantal dagen wijzigen zonder dat dit lager kan zijn dan twee.

De dagen individueel opleidingsrecht betreffen een gemiddelde over meerdere jaren. Dit biedt de mogelijkheid om het individueel opleidingsrecht flexibel in te vullen in functie van wanneer de werknemer de opleiding het meest nodig heeft. Het is dus mogelijk dat een werknemer in een welbepaald jaar meer dan 5 dagen opleiding zal krijgen en in een ander jaar minder. De periode waarover het gemiddelde van 5 dagen per jaar moet worden gerespecteerd, mag in ieder geval maximaal 5 jaren bedragen.

De volgende onderdelen van de huidige wetgeving blijven ongewijzigd:

— de definitie van vorming en opleiding;

— bedrijven met minder dan 10 werknemers en bedrijven met minder dan 20 werknemers blijven *mutatis mutandis* onder de systemen van uitzonderingen of afwijkingen vallen;

— er geldt geen sanctiemechanisme.

De sociale partners kunnen bij sectorale cao natuurlijk steeds bijkomende bepalingen voorzien.

— Le chapitre 13 modifie un certain nombre d'articles de la loi sur les fonds de sécurité d'existence du 7 janvier 1958 afin d'offrir aux commissions et sous-commissions paritaires, la possibilité de créer des fonds intersectoriels. Dans le cadre des objectifs visant à augmenter le taux d'emploi en Belgique et à s'attaquer plus fort à la question des métiers en pénurie sur le marché du travail, cela offre notamment des possibilités de faciliter la mobilité intersectorielle des travailleurs d'un secteur vers les métiers en pénurie d'un autre secteur par le biais d'actions communes, par exemple, en facilitant des formations au-delà des attributions de son propre fonds.

D'une manière générale, il peut également s'agir d'un outil permettant d'harmoniser le paysage paritaire dans la concertation sectorielle et de mettre en place une coopération intersectorielle pour aborder conjointement les questions d'éducation et de formation tout au long de la vie, de faisabilité de travail et de carrières plus longues.

Auparavant, la possibilité de créer des fonds de sécurité d'existence communs n'existait que sous certaines conditions pour l'organisation de pensions complémentaires. Avec les modifications apportées ici, cette possibilité est étendue aux autres tâches que peuvent assumer les fonds de sécurité d'existence. Un certain nombre de conditions qui étaient déjà imposées dans ce contexte par des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale sont maintenant reproduites à cette fin dans des articles supplémentaires de la loi sur les fonds de sécurité d'existence elle-même.

— Le chapitre 14 vise à insérer de nouvelles infractions et des sanctions de niveau 2 dans le livre XV, titre 3, chapitre 2, du Code de droit économique à l'encontre des exploitants des plateformes qui ne contractent pas les assurances visées à l'article 20 du présent projet de loi.

Dans le cadre du présent projet de loi, le législateur a également souhaité intervenir en vue de clarifier le fonctionnement, la procédure et le rôle de l'actuelle Commission administrative de règlement des relations de travail (ci-après, la "Commission") et pour davantage de sécurité juridique et en ce qui concerne la qualification des relations de travail, nouvelles et existantes.

Plusieurs dispositions visent à atteindre cet objectif.

La principale consiste à clarifier et renforcer le rôle préventif de la Commission.

— Met hoofdstuk 13 worden een aantal artikelen van de wet betreffende de Fondsen van Bestaanszekerheid van 7 januari 1958 gewijzigd met als doelstelling de paritaire comités en subcomités, de mogelijkheid te bieden om intersectorale fondsen te creëren. In het kader van de doelstellingen om de werkgelegenheidsgraad in België te verhogen en de problematiek van knelpuntberoepen op de arbeidsmarkt krachtiger aan te pakken, worden hiermee in het bijzonder mogelijkheden geboden om de intersectorale mobiliteit van werknemers van de ene sector naar knelpuntberoepen in een andere sector te faciliteren via gemeenschappelijke acties, door bijvoorbeeld opleidingen buiten de bevoegdheid van het eigen fonds te faciliteren.

Tevens kan dit in het algemeen ook een hulpmiddel zijn voor de harmonisering van het paritaire landschap in het sectorale overleg en voor de intersectorale samenwerking om problematieken van levenslang leren, werkbaarheid en langere loopbanen gemeenschappelijk aan te pakken.

Voordien bestond de mogelijkheid tot de oprichting van gemeenschappelijke fondsen voor bestaanszekerheid enkel onder bepaalde voorwaarden voor de inrichting van aanvullende pensioenen. Met de hier aangebrachte wijzigingen wordt deze mogelijkheid uitgebreid voor de andere taken die Fondsen voor Bestaanszekerheid kunnen opnemen. Een aantal voorwaarden die in dit kader al werden opgelegd via bepalingen in de Wet betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid van 28 april 2003, worden hiervoor nu overgenomen in bijkomende artikelen in de Wet betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid zelf.

— Hoofdstuk 14 strekt ertoe in Boek XV, titel 3, hoofdstuk 2, van het Wetboek van economisch recht nieuwe inbreuken en sancties van niveau 2 op te nemen tegen platformexploitanten die de in artikel 20 van dit wetsontwerp bedoelde verzekering niet afsluiten.

In het kader van dit wetstonwerp heeft de wetgever gewenst tussen te komen met het oog op het verduidelijken van de werking, de procedure en de rol van de huidige Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelaties (hierna "De Commissie"), en voor een hogere rechtszekerheid met betrekking tot de kwalificatie van de nieuwe en bestaande arbeidsrelaties.

Verschillende bepalingen beogen deze doelstelling te bereiken.

De voornaamste bestaat erin de preventieve rol van de Commissie uit te klaren en te versterken.

En plus de son rôle traditionnel consistant à prendre des décisions en matière de ruling social préventif, la Commission aura pour nouvelle mission de rendre un avis consultatif à l'initiative conjointe de parties à la relation de travail ou sur demande unilatérale d'une de ces parties dès lors que le statut social envisagé est incertain. Cet avis ne sera pas contraignant et ne liera pas les institutions de sécurité sociale concernées.

Dans le cas d'une saisine unilatérale de la Commission pour un avis, une des spécificités de cette mesure est que, si la qualification retenue dans cet avis diffère de celle juridiquement choisie par parties, la partie demanderesse doit alors notifier cet avis à l'autre partie à la relation de travail de telle sorte que cette dernière ait la possibilité d'intervenir à la procédure.

L'objectif poursuivi est d'assurer la transparence à l'encontre de chacune des parties concernées. L'autre partie à la relation de travail sera ainsi en mesure de saisir la Commission afin qu'elle rende une décision après un débat contradictoire.

Le présent projet de loi prévoit également la notification de toutes les demandes de décisions adressées à la Commission au Conseil National du Travail (CNT). L'objectif est d'informer les représentants des travailleurs, des employeurs et des indépendants de l'existence d'une telle demande en vue, le cas échéant, de joindre des dossiers similaires. (Il s'agit des dossiers de plusieurs personnes qui exercent exactement les mêmes activités dans les mêmes conditions pour une même entreprise). Afin de considérer chacun des dossiers à la lumière de ses éléments concrets, la Commission rendra toutefois des décisions individuelles dans chacun de ces dossiers connexes.

Ensuite, les décisions de la Commission seront dorénavant communiquées dans un certain délai aux institutions de sécurité sociale concernées par la relation de travail afin que ces dernières donnent une suite utile à ces décisions.

Par ailleurs, en vue d'assurer une meilleure transparence sur la législation en matière de nature des relations de travail et sur le rôle et le fonctionnement de la Commission, le législateur a souhaité accentuer le rôle primordial des caisses d'assurances sociales et des secrétariats sociaux dans l'information sur les dispositions de la présente loi et la correcte orientation des parties vers la Commission.

Enfin, le présent projet de loi prévoit la nomination d'un président suppléant pour assurer la continuité du fonctionnement de la Commission, la condition que le

Bovenop zijn traditionele rol die erin bestaat beslissingen te nemen inzake preventieve sociale ruling, zal de Commissie de nieuwe opdracht hebben om adviezen uit te brengen op gezamenlijk initiatief van de partijen bij een arbeidsrelatie of op eenzijdige vraag van één van de partijen van zodra het beoogde sociaal statuut onzeker is. Dit advies is niet dwingend en bindt de betreffende instellingen van sociale zekerheid niet.

In geval van een eenzijdig vatten van de Commissie voor een advies, is één van de specifieke elementen in de maatregel dat, indien de kwalificatie weerhouden in het advies verschilt van deze die, juridisch gezien, gekozen werd door de partijen, de vragende partij dit advies ter kennis dient te brengen van de andere partij bij de arbeidsrelatie zodat deze laatste de mogelijkheid heeft om tussen te komen in de procedure.

Het beoogde doel is om transparantie te verzekeren ten opzichte van beide betrokken partijen. De andere partij bij de arbeidsrelatie zal zo in de mogelijkheid verkeren om de Commissie te vatten opdat deze een beslissing zou nemen na een tegensprekelijk debat.

Huidig wetsontwerp voorziet ook in de kennisgeving aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) van alle aanvragen tot beslissing gericht aan de Commissie. De doelstelling is om de représentatieve organisaties van werknemers, werkgevers et zelfstandigen te informeren over het bestaan van deze aanvragen om, in voorkomend geval, gelijke dossiers samen te voegen. (Het gaat hierbij om dossiers van verschillende personen die exact dezelfde activiteiten uitvoeren onder dezelfde voorwaarden voor dezelfde opdrachtgever). Om elk van deze dossiers te beoordelen in het licht van dezelfde concrete elementen, zal de Commissie niettemin individuele beslissingen uitbrengen in elke van de verwante dossiers.

Vervolgens zullen de beslissingen van de Commissie voortaan aan de bij de arbeidsrelatie betrokken instellingen van sociale zekerheid meegedeeld worden binnen een bepaalde termijn zodat deze nuttig gevolg geven aan deze beslissingen.

Daarnaast heeft de wetgever gewenst om, met het oog op een betere transparantie inzake de aard van de arbeidsrelaties en werking van de Commissie, de primordiale rol van de sociale verzekeringsfondsen en sociale secretariaten te accentueren wat betreft informatie over de bepalingen van deze wet en een correcte oriëntering van de partijen richting Commissie.

Tot slot voorziet huidig wetsontwerp in de benoeming van een plaatsvervangend voorzitter om de continuïteit van de werking van de Commissie te verzekeren, de

président appartienne à une juridiction du travail afin d'assurer une expertise correcte et quelques adaptations techniques nécessaires.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

CHAPITRE 1ER

Disposition introductive

Article 1er

Cette disposition précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

CHAPITRE 2

Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Art. 2

Cet article relève le délai minimal que l'employeur doit respecter pour notifier l'horaire de travail applicable à un travailleur à temps partiel qui est occupé dans le cadre d'un horaire de travail variable. À cette fin, l'article 6, § 1, 1°, troisième alinéa de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est modifié.

Le délai de communication minimal actuel de cinq jours ouvrables est porté à sept jours ouvrables. La possibilité de modifier ce délai de communication minimal par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal est maintenue, mais le délai minimal qui peut être ainsi établi passe d'un jour ouvrable à trois jours ouvrables.

Art. 3

Cet article contient des mesures transitoires pour les conventions collectives de travail sectorielles conclues avant l'entrée en vigueur de l'article 2 et qui ne respectent pas le délai minimal de communication de trois jours ouvrables prévu à l'article 2. Cette disposition a pour but de respecter la concertation sociale et les conventions collectives de travail précédemment conclues.

voorwaarde dat de voorzitter behoort tot een arbeidsgerecht om de correcte expertise te verzekeren, en enkele noodzakelijke technische aanpassingen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze bepaling bepaalt de grondwettelijke bevoegdheidsgrondslag.

HOOFDSTUK 2

Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

Art. 2

Dit artikel trekt de termijn op die de werkgever minstens in acht moet nemen voor het ter kennis brengen van het toepasselijk werkrooster aan de deeltijdse werknemer die is tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster. Hiertoe wordt artikel 6, § 1, 1°, derde lid van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen gewijzigd.

De huidige minimale bekendmakingstermijn van vijf werkdagen wordt opgetrokken naar zeven werkdagen. De mogelijkheid om deze minimale bekendmakingstermijn te wijzigen door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst blijft behouden, maar de minimale termijn die aldus kan worden vastgesteld wordt opgetrokken van één werkdag naar drie werkdagen.

Art. 3

Dit artikel bevat overgangsmaatregelen voor de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten vóór de inwerkingtreding van artikel 2, die de in artikel 2 voorziene minimale bekendmakingstermijn van drie werkdagen niet in acht nemen. Deze bepaling heeft tot doel het sociaal overleg en de eerder afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten te respecteren.

Après l'entrée en vigueur de l'article 2, ces conventions collectives de travail sectorielles existantes continuent à produire leurs effets pendant un certain temps.

En principe, elles restent en effet applicables jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective de travail sectorielle relative au délai minimal de communication, rendue obligatoire par le Roi, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 inclus (paragraphe 1er).

Si aucune convention collective de travail sectorielle n'est entrée en vigueur avant le 1er janvier 2023, ces conventions collectives de travail sectorielles existantes cesseront de produire leurs effets à partir du 1er janvier 2023 et un délai minimal de communication de sept jours ouvrables sera dès lors applicable.

Toutefois, un certain nombre de dérogations au principe énoncé au paragraphe 1er sont prévues. Des mesures transitoires spécifiques s'appliquent en effet à certaines de ces conventions collectives de travail sectorielles (paragraphes 2 et 3).

Ainsi, pour un certain nombre de commissions paritaires qui disposent actuellement d'une convention collective de travail qui prévoit une durée inférieure à trois jours ouvrables, il est prévu que ces conventions collectives de travail pourront continuer à s'appliquer après le 31 décembre 2022 et ce jusqu'à ce qu'elles cessent d'être en vigueur.

Ceci concerne notamment des activités dans 3 secteurs:

— la Commission paritaire de l'horticulture (CP 145): les activités de ce secteur dépendent beaucoup des conditions météorologiques et il est donc nécessaire de disposer de la flexibilité nécessaire pour laisser les travailleurs effectuer leurs activités ou non;

— la Commission paritaire pour le nettoyage (CP 121): l'exception existante peut être maintenue sous la forme d'une mesure transitoire en cas d'exécution de travaux commandés par une nécessité imprévue et après l'accord du travailleur;

— la Commission paritaire auxiliaire pour les employés (CP 200): certaines activités qui impliquent parfois des ajustements de dernière minute, comme dans les auto-écoles, et pour lesquelles il existe aujourd'hui une dérogation, peuvent également conserver temporairement leur dérogation grâce à la mesure transitoire.

Pour la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et pour la Commission paritaire pour l'entretien

Ook na de inwerkingtreding van artikel 2 blijven deze bestaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten nog enige tijd hun uitwerking behouden.

In de regel blijven zij met name van toepassing tot de inwerkingtreding van een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de minimale bekendmakingstermijn die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard en dit uiterlijk tot en met 31 december 2022 (paragraaf 1).

Wanneer er voor 1 januari 2023 geen nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden, zullen deze bestaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2023 niet langer uitwerking hebben en zal bijgevolg er een minimale bekendmakingstermijn zeven werkdagen gelden.

Op het principe uit paragraaf 1 worden evenwel een aantal afwijkingen voorzien. Voor bepaalde van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten gelden namelijk specifieke overgangsmaatregelen (paragrafen 2 en 3).

Zo wordt voor een aantal paritaire comités die vandaag een collectieve arbeidsovereenkomst hebben die een termijn voorziet lager dan drie werkdagen bepaalt dat deze cao's van toepassing kunnen blijven na 31 december 2022 en dit totdat zij buiten werking treden.

Het betreft met name activiteiten in 3 sectoren:

— het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf (PC 145): de activiteiten in deze sector hangen zeer sterk af van de weersomstandigheden en hierdoor is het noodzakelijk om de nodige flexibiliteit te hebben om werknemers al dan niet werkzaamheden te laten verrichten;

— het Paritair Comité voor de schoonmaak (PC 121): de bestaande uitzondering kan onder de vorm van een overgangsmaatregel blijven bestaan in geval arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist en na instemming van de werknemer;

— het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (PC 200): bepaalde activiteiten die soms te maken hebben met last minute aanpassingen, zoals in autorijscholen, en waarvoor vandaag een afwijking bestaat, kunnen ook dankzij de overgangsmaatregel hun uitzondering nog tijdelijk behouden.

Voor het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) en voor het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC

du textile (CP 110), il existe une règle spécifique concernant la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail. Si les partenaires sociaux n'ont pas conclu de convention collective de travail d'ici la fin de l'année 2022, ils pourront en tout cas se rabattre sur un délai minimal de trois jours ouvrables sans devoir conclure une convention collective dérogeant au délai normal de sept jours ouvrables. Bien entendu, les partenaires sociaux sont libres de conclure une nouvelle CCT après le 31 décembre 2022. Elle devra évidemment être conforme à l'article 2 de cette loi.

En d'autres termes, chaque convention collective de travail sectorielle nouvellement conclue devra donc respecter le délai minimal de trois jours ouvrables prévu à l'article 2.

Art. 4

Cet article contient une disposition transitoire pour permettre aux employeurs qui, avant l'entrée en vigueur de l'article 2 ont déjà recours aux horaires de travail à temps partiel variables, d'adapter le règlement de travail et ses dispositions. Cette adaptation doit avoir lieu endéans les neuf mois à compter du jour suivant l'entrée en vigueur de l'article 2.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié et au plus tard jusqu'à l'écoulement du délai prévu, ces employeurs restent soumis aux anciennes règles, c'est-à-dire aux dispositions applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 2.

CHAPITRE 3

Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Section 1

Prestations normales sur quatre jours

Art. 5

Cet article introduit un nouvel article 20*bis*/1 dans la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Le règlement de travail peut permettre que la limite quotidienne de la durée du travail d'un travailleur à temps plein soit portée à neuf heures et demie s'il effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine.

110) geldt een bijzondere regeling voor wat betreft het afsluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst. Indien de sociale partners voor eind 2022 geen cao hebben afgesloten, kan men sowieso terugvallen op een minimumtermijn van drie werkdagen zonder dat hiervoor een cao dient te worden afgesloten die afwijkt van de normale termijn van zeven werkdagen. Het staat de sociale partners uiteraard vrij om ook na 31 december 2022 een nieuwe cao af te sluiten. Deze zal evident moeten voldoen aan artikel 2 van deze wet.

Met andere woorden, elke nieuwe afgesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten dient dus de in artikel 2 voorziene minimumtermijn van drie werkdagen te respecteren.

Art. 4

Dit artikel bevat een overgangsmaatregel om de werkgevers die reeds vóór de inwerkingtreding van artikel 2 toepassing maken van variabele deeltijdse werkroosters in staat te stellen het arbeidsreglement aan te passen aan deze bepalingen. Dit dient te gebeuren binnen de negen maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van artikel 2.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement en uiterlijk tot het verstrijken van de voorziene termijn, blijven deze werkgevers onderworpen aan de oude regels, d.w.z. aan de bepalingen die gelden tot de inwerkingtreding van artikel 2.

HOOFDSTUK 3

Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Afdeling 1

Normale prestaties op 4 dagen

Art. 5

Dit artikel voert een nieuw artikel 20*bis*/1 in de arbeidswet van 16 maart 1971 in.

Het arbeidsreglement kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9,5 uren wordt gebracht indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

Dans ce contexte, on entend par prestations normales (de travail) à temps plein, la durée hebdomadaire de travail à temps plein de 38 heures (ou 40 heures maximum dans la mesure où une moyenne de 38 heures par semaine est travaillée) ou de la durée inférieure utilisée dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail.

Si les prestations normales à temps plein sont organisées de sorte que la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38 heures avec un maximum de 40 heures, seule une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser que la limite quotidienne susmentionnée soit portée à un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre pour le travailleur qui effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine.

Il est ainsi possible qu'une semaine de travail à temps plein soit effectuée par le travailleur durant quatre jours au lieu de cinq jours par semaine.

Cette dérogation ne peut être appliquée qu'après la demande écrite préalable du travailleur d'entrer dans un tel système et après la conclusion d'une convention entre l'employeur et le travailleur qui doit notamment déterminer l'horaire de travail concret de la semaine de quatre jours. La demande porte sur une période de maximum six mois mais est renouvelable. Cela signifie que le travailleur peut à nouveau introduire une telle demande auprès de son employeur après la fin de chaque période de maximum six mois. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposé à cet égard, la demande écrite peut être faite tant sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) que par voie électronique (par exemple par e-mail).

La demande du travailleur, ou une copie de celle-ci, soit sous forme papier ou soit sous forme électronique, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Elle doit ensuite être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Si l'employeur souhaite donner suite à la demande du travailleur, ils doivent conclure une convention dans laquelle l'horaire de travail concret de la semaine de quatre jours est convenu. Cette convention est conclue par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de la semaine de quatre jours. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle la semaine de quatre jours est appliquée (maximum six mois).

Daarbij wordt onder normale voltijdse (arbeids)prestaties verstaan, de normale voltijdse wekelijkse arbeidsduur van 38 u (of max. 40u voor zover er dan gemiddeld 38u per week wordt gewerkt) of van de lagere duur vastgesteld in het kader van een collectieve arbeidsduurvermindering.

Indien de normale voltijdse prestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur 38 uren te boven gaat met een maximum van 40 uren, kan enkel een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, toestaan dat voormelde dagelijkse grens gebracht wordt op een aantal uren gelijk aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

Hierdoor wordt het mogelijk dat een voltijdse werkweek door de werknemer kan worden gepresteerd gedurende 4 dagen i.p.v. 5 dagen per week.

Deze afwijking kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van de werknemer om in een dergelijk systeem in te stappen en na het sluiten van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer die onder andere het concrete uurrooster van de vierdagenweek moet vastleggen. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden maar is hernieuwbaar. Dat betekent dat de werknemer telkens opnieuw een dergelijk verzoek kan richten aan zijn werkgever na afloop van elke periode van maximum zes maanden. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan het schriftelijk verzoek zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

Het verzoek van de werknemer, of een afschrift ervan, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Indien de werkgever wenst in te gaan op het verzoek van de werknemer, zullen zij een overeenkomst moeten sluiten waarin het concrete uurrooster van de vierdagenweek wordt overeengekomen. Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer begint te werken in de vierdagenweek. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de vierdagenweek wordt toepast (maximum zes

Après la fin de chaque période, une nouvelle convention peut chaque fois être conclue à la suite d'une nouvelle demande du travailleur.

La convention, ou une copie de celle-ci, soit sous forme papier ou soit sous forme électronique, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est indiquée.

Afin de veiller au respect de la santé du travailleur, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale a la possibilité de demander une copie de la convention.

Suite à l'avis de l'Autorité de protection des données, le projet ne prévoit plus la transmission systématique d'une copie de la convention au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale. Lorsque le CPPT, ou à défaut, la délégation syndicale en fait la demande, une copie de la convention doit être transmise. Lorsque et dans la mesure où cela est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public ou obligations qui leur incombent en vertu de la loi, de règles prises en exécution de celle-ci ou d'une convention collective de travail, dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail.

Essentiellement, cet article contient une procédure de dialogue qui offre la possibilité au travailleur de demander un aménagement de son temps de travail. Cependant, il ne s'agit pas d'un droit absolu pour le travailleur à un aménagement du temps de travail. L'intention est que l'employeur et le travailleur parviennent à un accord qui réponde à leurs besoins. En d'autres termes, l'employeur n'est pas obligé d'accéder à la demande du travailleur.

L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposé à cet égard, la demande écrite peut être faite soit sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) ou par voie électronique (par exemple par e-mail).

Le paragraphe 2 de cet article prévoit une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui effectuent la demande.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur

maanden). Na afloop van elke periode kan telkens een nieuwe overeenkomst worden gesloten ingevolge een nieuw verzoek van de werknemer.

De overeenkomst, of een afschrift ervan, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, moet zich, gedurende de periode waarop ze betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Nadien moet ze gedurende een periode van 5 jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

Met het oog op het waken over het respecteren van het welzijn van de werknemer, krijgt het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij gebreke, de syndicale afvaardiging de mogelijkheid om een afschrift van de overeenkomst op te vragen.

Gevolg gevend aan het advies aan de Gegevensbeschermingsautoriteit voorziet het ontwerp niet langer in het systematisch overmaken van een afschrift van deze overeenkomst aan het CPBW of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. Wanneer het CPBW of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt moet hen een afschrift van deze overeenkomst worden overgemaakt. Dit wanneer en op voorwaarde dat dit noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taken van algemeen belang of hun verplichtingen krachtens de wet, de ter uitvoering daarvan vastgestelde voorschriften of een collectieve arbeidsovereenkomst, op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk.

In wezen bevat dit artikel een dialoogprocedure die de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut recht voor de werknemer op een aanpassing van de werktijd. Het is de bedoeling dat de werkgever en werknemer tot een akkoord komen dat aan hun beide behoeften beantwoordt. De werkgever is m.a.w. niet verplicht om het verzoek van de werknemer in te willigen.

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer moet deze weigering schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan dit zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

Paragraaf 2 van dit artikel voorziet in een ontslagbescherming voor de werknemers die het verzoek verrichten.

Het is de werkgever verboden handelingen te stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan

qui introduit une telle demande, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

Le paragraphe 3 de cet article prévoit, à la demande des organisations de travailleurs représentées au Conseil National du Travail (Avis n°2.289 du 17 mai 2022 – Avant-projet de loi portant diverses dispositions relatives au travail), qu'un travailleur qui, en application de cette nouvelle réglementation, effectue des prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine, qu'aucune heure supplémentaire volontaire au sens de l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne peut être effectuée les autres jours de la semaine. Il serait, en effet, contraire à la ratio legis de cette mesure d'une semaine de travail réduite à quatre jours, qui est d'assurer un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle à la demande du travailleur, que ce travailleur puisse en même temps prester des heures supplémentaires volontaires les autres jours de la semaine.

Suite à la demande des représentants des employeurs au Conseil National du Travail (Avis n°2.289 du 17 mai 2022 – Avant-projet de loi portant diverses dispositions relative au travail), le paragraphe 4 de cet article prévoit que lorsque la semaine de quatre jours est introduite par convention collective de travail, le règlement de travail peut être adapté à partir du dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sans que la procédure de modification du règlement de travail ne doive être respectée. Si la semaine de quatre jours est introduite sur la base du règlement de travail, l'horaire de travail de la semaine de quatre jours doit être repris dans le règlement de travail via la procédure normale de modification du règlement de travail.

Section 2.

Régime hebdomadaire alterné

Art. 6

Cet article insère un nouvel article 20*quater* dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui permet, sous certaines conditions, d'appliquer un régime hebdomadaire alterné au-delà des limites fixées à l'article 19 de la même loi.

Avec le régime hebdomadaire alterné, on introduit un nouveau régime de travail qui permet d'organiser le régime de travail à temps plein selon un cycle sur deux semaines consécutives (c'est-à-dire une succession de

de arbeidsbetrekking van de werknemer die dergelijk verzoek verricht, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

Paragraaf 3 van dit artikel bepaalt, op vraag van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad (Advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 - Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen), dat een werknemer die in toepassing van deze nieuwe regeling zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week, geen vrijwillige overuren in de zin van artikel 25*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan presteren op de andere dagen van de week. Het zou inderdaad volledig ingaan tegen de ratio legis van deze maatregel van een verkorte werkweek van vier dagen, namelijk zorgen voor een beter evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven op vraag van de werknemer, indien deze werknemer tegelijk vrijwillige overuren zou kunnen presteren op de andere dagen van de week.

Gevolg gevend aan de vraag van de werkgeversvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad (Advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 - Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen), bepaalt paragraaf 4 van dit artikel dat wanneer de vierdagenweek wordt ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement zal kunnen worden aangepast vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd. Indien de vierdagenweek wordt ingevoerd op grond van het arbeidsreglement zal het uurrooster van de vierdagenweek in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen via de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

Afdeling 2.

Wisselend weekregime

Art. 6

Dit artikel voegt in de arbeidswet van 16 maart 1971 een nieuw artikel 20*quater* in, dat het mogelijk maakt om onder bepaalde voorwaarden een wisselend weekregime toe te passen waarbij de bij artikel 19 van diezelfde wet vastgestelde grenzen worden overschreden.

Met dit wisselend weekregime wordt een nieuwe arbeidsregeling ingevoerd die het mogelijk maakt om de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over twee opeenvolgende weken (d.i. een

quatorze horaires de travail journaliers dans un ordre fixe - c'est-à-dire qu'ils se répètent toujours de la même manière), pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que les prestations de la première semaine soient compensées par les prestations de la deuxième semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale du travail.

Par exception, pour le 3e trimestre de l'année et en dehors du 3e trimestre suite à un évènement imprévu dans le chef du travailleur, le cycle de deux semaines peut être porté à quatre semaines. À la demande des organisations patronales du Conseil National du Travail (Avis n° 2.289 du 17 mai 2022 - Avant-projet de loi portant diverses dispositions sociales), la durée hebdomadaire normale du travail doit alors être respectée en moyenne sur le cycle de quatre semaines. Le but est de permettre d'organiser son temps de travail aux modalités de garde d'enfants pendant les vacances scolaires d'été et de permettre le travailleur à faire face aux évènements imprévus.

On entend par durée normale de travail hebdomadaire, la durée normale de travail hebdomadaire à temps plein de 38 heures (ou de 40 heures maximum dans la mesure où une moyenne de 38 heures par semaine est travaillée) ou de la durée inférieure déterminée dans le cadre d'une réduction collective de la durée du temps de travail.

Cette mesure n'est ouverte qu'aux travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, il est déjà possible aujourd'hui d'organiser le régime de travail selon un cycle qui s'étale sur plus d'une semaine (par exemple sur deux ou quatre semaines consécutives) dans lequel des périodes avec des heures de travail supérieures et inférieures alternent dans un ordre fixe.

Le paragraphe 1er du nouvel article 20*quater* de la loi sur le travail fixe les grandes lignes du régime hebdomadaire alterné: il détermine ce qu'il faut entendre par là, qui peut l'utiliser et dans quelles conditions, et établit un certain nombre de définitions pour son application.

Les paragraphes suivants du nouvel article 20*quater* de la loi sur le travail développent les formalités imposées par le paragraphe 1 et contiennent les autres conditions et règles qui s'appliqueront dans le cadre de régime hebdomadaire alterné.

Le dépassement des limites de la durée du travail fixées à l'article 19 de la loi sur le travail n'est autorisé

opeenvolging van veertien dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde – d.w.z. dat deze zich dus steeds op dezelfde manier herhalen) waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven.

Bij wijze van uitzondering, zal gedurende het 3de trimester van het jaar en buiten het 3de trimester ingeval er zich een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer voordoet, de cyclus van twee weken naar een cyclus van vier weken kunnen gebracht worden. Op vraag van de werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad (Advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 - Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen) moet de normale wekelijkse arbeidsduur in dat geval gemiddeld worden nageleefd over de cyclus van vier weken. Dit om toe te laten dat de werktijd georganiseerd wordt volgens de modaliteiten van opvangregeling van de kinderen gedurende de zomervakantie en het ondervangen van onvoorziene gebeurtenissen.

Onder de normale wekelijkse arbeidsduur wordt daarbij verstaan, de normale voltijdse wekelijkse arbeidsduur van 38 u (of max. 40u voor zover er dan gemiddeld 38u per week wordt gewerkt) of van de lagere duur vastgesteld in het kader van een collectieve arbeidsduurvermindering.

Deze maatregel staat enkel open voor voltijdse werknemers. Voor deeltijdse werknemers is het op vandaag immers al mogelijk om de arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus die over meer dan een week is gespreid (bv. over twee of vier opeenvolgende weken) waarbij periodes met een hogere en lagere arbeidsduur elkaar in een vaste volgorde afwisselen.

Paragraaf 1 van het nieuwe artikel 20*quater* van de arbeidswet bevat de krijtlijnen van het wisselend weekregime: er wordt bepaald wat eronder moet worden verstaan, wie er onder welke voorwaarden gebruik van kan maken en legt een aantal definities vast voor de toepassing ervan.

De volgende paragrafen van het nieuwe artikel 20*quater* van de arbeidswet werken de bij paragraaf 1 opgelegde formaliteiten verder uit en bevatten de overige voorwaarden en regels die in het kader van het wisselend weekregime zullen gelden.

De overschrijding van de in artikel 19 van de arbeidswet vastgestelde arbeidsduurgrenzen is slechts toegelaten

que dans les conditions et selon les autres règles prévues par le nouvel article 20*quater* de la loi sur travail.

Cela implique, entre autres, le respect d'un certain nombre de formalités. Le dépassement ne peut être appliqué qu'à la suite d'une demande écrite préalable du travailleur à temps plein de passer à un autre régime hebdomadaire alterné et, à la suite de la conclusion d'une convention entre l'employeur et le travailleur, conformément aux dispositions du paragraphe 5, qui définit notamment, dans le cadre du régime hebdomadaire alterné, le cycle convenu, dans lequel les prestations s'inscrivent dans le cadre prévu par le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné. La demande du travailleur couvre une période de six mois maximum mais est renouvelable. Cela signifie que le travailleur peut faire une telle demande à plusieurs reprises à la fin de chaque période de six mois maximum. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposé à cet égard, la demande écrite peut être faite tant sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) que par voie électronique (par exemple par e-mail).

Le dépassement doit être rendu possible par le règlement de travail, au moyen de l'inclusion d'un cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné. Ce cadre peut être inclus dans le règlement de travail soit, avant la demande d'un travailleur, soit à la suite à celle-ci. Le cadre dans le règlement du travail de l'application du régime hebdomadaire alterné n'est donc pas une condition préalable à la demande d'un travailleur d'adhérer à un régime hebdomadaire alterné.

Le paragraphe 3 du nouvel article 20*quater* de la loi sur le travail énumère les éléments qui doivent au moins figurer dans le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné. Il fixe également les limites maximales de la durée du travail qui doivent être respectées dans le cadre du régime hebdomadaire alterné: à savoir 9 heures par jour et 45 heures par semaine.

L'employeur peut accepter ou refuser la demande du travailleur de passer dans un régime hebdomadaire alterné.

Essentiellement, le nouvel article 20*quater* de la loi sur le travail contient une procédure de dialogue qui offre la possibilité au travailleur de demander un aménagement de son temps de travail. Cependant, il ne s'agit pas d'un droit absolu pour le travailleur à un aménagement du temps de travail. L'intention est que l'employeur et le travailleur parviennent à un accord qui réponde à leurs besoins.

onder de voorwaarden en nadere regels als bepaald in het nieuwe artikel 20*quater* van de arbeidswet.

Het gaat o.a. om de naleving van een aantal formaliteiten. De overschrijding kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer om in te stappen in een wisselend weekregime en na het sluiten van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer, overeenkomstig de voorschriften bepaald in paragraaf 5, die onder andere de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus vastlegt, waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement. Het verzoek van de werknemer heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden maar is hernieuwbaar. Dat betekent dat de werknemer telkens opnieuw een dergelijk verzoek kan richten aan zijn werkgever na afloop van elke periode van maximum zes maanden. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan het schriftelijk verzoek zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

De overschrijding moet mogelijk worden gemaakt door het arbeidsreglement, middels de opname van een kader voor de toepassing van het wisselend weekregime. Dit kader kan zowel voorafgaand aan een verzoek van een werknemer worden opgenomen in het arbeidsreglement, als naar aanleiding ervan. Het kader in het arbeidsreglement voor de toepassing van het wisselend weekregime is dus geen preliminaire voorwaarde voor verzoek van een werknemer om in te stappen in een wisselend weekregime.

Paragraaf 3 van het nieuwe artikel 20*quater* van de arbeidswet somt de elementen op die minstens moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement voor de toepassing van het wisselend weekregime. Het legt ook de maximale arbeidsduurgrenzen vast die in het kader van het wisselend weekregime moeten worden nageleefd: zijnde 9u per dag en 45u per week.

De werkgever kan het verzoek van de werknemer om in te stappen in een wisselend weekregime inwilligen of weigeren.

In wezen bevat het nieuwe artikel 20*quater* van de arbeidswet immers een dialoogprocedure die de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut recht voor de werknemer op een aanpassing van de werktijd. Het is de bedoeling dat de werkgever en werknemer tot een akkoord komen dat aan hun beide behoeften beantwoordt.

Le paragraphe 4 de l'article 20*quater* de la loi sur le travail contient les formalités que l'employeur doit respecter s'il décide de refuser la demande du travailleur. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans un mois. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposé à cet égard, la demande écrite peut être faite tant sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) que par voie électronique (par exemple par e-mail).

Si l'employeur souhaite accéder à la demande du travailleur, l'employeur et le travailleur devront conclure une convention qui détermine, entre autres, le cycle qu'ils conviennent dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Ceci est règlementé au paragraphe 5 du nouvel article 20*quater*.

Cette convention est conclue par écrit, au plus tard, au moment où le travailleur commence à travailler, dans le cycle convenu dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué (maximum six mois). Après la fin de chaque période, une nouvelle convention peut, chaque fois, être conclue à la suite d'une nouvelle demande du travailleur.

En outre, en cas d'application d'un régime hebdomadaire alterné, on doit pouvoir déterminer, à tout moment, quand commence le cycle.

Le paragraphe 5, alinéa 3, donne au travailleur le droit de mettre fin unilatéralement au régime hebdomadaire alterné avant la date de fin convenue, à condition que l'employeur en soit informé à temps.

Le paragraphe 6 du nouvel article 20*quater* de la loi sur le travail prévoit l'obligation pour l'employeur de conserver la demande du travailleur et la convention entre l'employeur et le travailleur sur le régime hebdomadaire alterné ou une copie de ces documents, soit sous forme papier, soit sous forme électronique, pendant leur période de validité, au lieu où le règlement du travail peut être consulté et de les conserver pendant cinq ans par la suite, ainsi que l'obligation pour l'employeur d'envoyer une copie au travailleur.

Suite à l'avis de l'Autorité de protection des données, le projet ne prévoit plus la transmission systématique d'une copie de la convention au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale. Le CPPT ou, à défaut la délégation syndicale, a la possibilité de demander la convention. Lorsque le

Paragraaf 4 van het nieuwe artikel 20*quater* van de arbeidswet bevat de formaliteiten die de werkgever in acht moet nemen als hij beslist om het verzoek van de werknemer te weigeren. De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer moet deze weigering met name schriftelijk motiveren en binnen de maand aan de werknemer bezorgen. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan dit zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

Indien de werkgever wenst in te gaan op het verzoek van de werknemer, zullen de werkgever en werknemer een overeenkomst moeten sluiten die o.a. de cyclus vaststelt die zij in het kader van het wisselend weekregime overeenkomen. Dit wordt geregeld in paragraaf 5 van het nieuwe artikel 20*quater*.

Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer de arbeidsprestaties binnen de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus aanvangt. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime zal worden toegepast (maximum zes maanden). Na afloop van elke periode kan telkens een nieuwe overeenkomst worden gesloten ingevolge een nieuw verzoek van de werknemer.

Bij toepassing van een wisselend weekregime moet bovendien op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

Paragraaf 5, derde lid, geeft de werknemer het recht om het wisselend weekregime voor de overeengekomen einddatum eenzijdig stop te zetten, mits tijdige verwittiging van de werkgever.

Paragraaf 6 van het nieuwe artikel 20*quater* van de arbeidswet voorziet in de verplichting voor de werkgever om het verzoek van de werknemer en de overeenkomst tussen de werkgever en werknemer met betrekking tot het wisselend werkregime of een afschrift van deze documenten, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, gedurende hun geldingsduur bij te houden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd en nadien gedurende vijf jaar te bewaren, alsook in de verplichting voor de werkgever om een afschrift van de overeenkomst over te maken aan de werknemer.

Gevolg gevend aan het advies aan de Gegevensbeschermingsautoriteit voorziet het ontwerp niet langer in het systematisch overmaken van een afschrift van deze overeenkomst aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. Het CPBW of, bij ontstentenis,

CPPT, ou à défaut, la délégation syndicale en fait la demande, une copie de la convention doit être transmise. Lorsque et dans la mesure où cela est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public ou obligations qui leur incombent en vertu de la loi, de règles prises en exécution de celle-ci ou d'une convention collective de travail, dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail.

L'article 20*quater* prévoit également la possibilité d'adapter le régime hebdomadaire alterné en cas d'évènement imprévu dans le chef du travailleur. Cette adaptation ne peut se faire que sur une demande volontaire du travailleur qui justifie par écrit les raisons exceptionnelles qui le poussent à demander cette adaptation. Le travailleur peut donc convenir avec son employeur que le cycle s'étendra sur une période de quatre semaines consécutives.

Compte tenu de l'avis du Conseil d'État, il est précisé que les parties concluent à cet effet une convention écrite qui est annexée à la convention initiale visée au paragraphe 1, deuxième phrase, 2°, et qui précise le cycle sur quatre semaines consécutives sur lequel elles se sont accordées dans ce cadre ainsi que la période pendant laquelle ce cycle s'applique. Cette convention doit être conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler sous cette dérogation, c'est-à-dire au plus tard au moment où il a été dérogé pour la première fois à l'horaire initial prévu dans la convention visée au § 1, deuxième alinéa, 2° et § 5. Par conséquent, cette dérogation peut également être utilisée pour répartir le cycle sur quatre semaines si la période concernée a déjà commencé. Bien entendu, le cycle de quatre semaines doit alors inclure les prestations déjà réalisées.

À l'issue de ces quatre semaines, le travailleur retourne dans son cycle "normal" de deux semaines.

En outre, l'adaptation du régime hebdomadaire alterné ne porte pas préjudice à l'application de l'article 20*quater*, § 3.

Lorsque le régime hebdomadaire alterné de travail est adapté en cas d'évènement imprévu dans le chef du travailleur, la convention relative à cette adaptation, visée au paragraphe 2, qui comprend entre autres le cycle convenu réparti sur quatre semaines consécutives, ou une copie de celle-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté durant toute la période où il est applicable. Il doit ensuite être

de vakbondsafvaardiging, krijgt wel de mogelijkheid om deze overeenkomst op te vragen. Wanneer het CPBW of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt moet hen een afschrift van deze overeenkomst worden overgemaakt. Dit wanneer en op voorwaarde dat dit noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taken van algemeen belang of hun verplichtingen krachtens de wet, de ter uitvoering daarvan vastgestelde voorschriften of een collectieve arbeidsovereenkomst, op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk.

Artikel 20*quater* voorziet eveneens de mogelijkheid om het wisselend werkregime aan te passen ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer. Deze aanpassing kan enkel op vrijwillig verzoek van de werknemer die schriftelijk de redenen geeft om tot die aanpassing over te gaan. De werknemer kan zo afspreken met zijn werkgever dat de cyclus zich uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken.

Rekening houdend met het advies van de Raad van State werd hierbij verduidelijkt dat de partijen hiertoe een schriftelijke overeenkomst sluiten die als bijlage gaat bij de oorspronkelijke overeenkomst als bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, en die de cyclus over vier opeenvolgende weken vermeldt die zij in dit kader zijn overeengekomen, alsook de periode gedurende welke deze van toepassing zal zijn. Deze overeenkomst moet uiterlijk worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van deze afwijking, d.i. uiterlijk op het moment dat er de eerste maal wordt afgeweken van het oorspronkelijke uurrooster dat in de overeenkomst bedoeld in § 1, tweede lid, 2° en § 5 was voorzien. Er kan dus ook worden gebruik gemaakt van deze afwijking om de cyclus over vier weken te spreiden indien de betrokken periode reeds is aangevat. Uiteraard zal de cyclus over vier weken dan wel de reeds geleverde prestaties moeten omvatten.

Na afloop van die vier weken, keert de werknemer terug naar zijn 'normale' cyclus van twee weken.

Bovendien doet een dergelijke aanpassing geen afbreuk aan de toepassing van artikel 20*quater*, § 3.

Als het wisselend weekregime is gewijzigd wegens een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer, dient de overeenkomst met betrekking tot deze aanpassing, als bedoeld in paragraaf 2, die o.a. de overeengekomen cyclus gespreid over vier opeenvolgende weken vermeldt, of een kopie ervan, in papieren of elektronische vorm bijgehouden te worden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd gedurende de hele periode waar deze op slaat. Nadien

conservé pendant une période d'un an à dater du jour où les horaires qu'il contient cessent d'être en vigueur.

Le paragraphe 7 du nouvel article 20*quater* prévoit, comme cela est le cas dans tous les autres régimes de la loi sur le travail, l'assimilation de certaines périodes d'absence.

Le paragraphe 8 permet de dépasser les limites de la durée du travail applicables dans le cadre du régime hebdomadaire alterné en cas d'application des articles 25 et 26 de la loi sur le travail.

Dans le prolongement de la question des représentants des travailleurs au Conseil National du Travail concernant le nouvel article 20*bis*/1 de la loi sur le travail (Avis n° 2 289 du 17 mai 2022 - Avant-projet de loi portant diverses dispositions sociales), la même autorisation générale n'est pas prévue par l'article 25*bis* de la loi sur le travail. La possibilité d'appliquer l'article 25*bis* dans le cadre du régime hebdomadaire alterné est notamment limitée aux semaines où un dépassement de la durée hebdomadaire normale du travail est prévu en application de ce régime. Les travailleurs en régime hebdomadaire alterné peuvent donc seulement effectuer des heures supplémentaires volontaires au sens de l'article 25*bis* de la loi sur le travail que pendant les semaines où la durée hebdomadaire de travail est supérieure à la durée hebdomadaire normale du travail. L'exécution des heures supplémentaires volontaires au cours d'une semaine où la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée hebdomadaire normale de travail (afin de respecter en moyenne cette durée hebdomadaire normale de travail) serait, en effet, aller à l'encontre de la logique de cette mesure du régime de la semaine alternée, à savoir assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle à la demande du travailleur.

Par exemple, dans le cadre d'une régime hebdomadaire alterné, si un cycle réparti sur deux semaines consécutives a été convenu avec une durée hebdomadaire de travail de 45h en semaine 1 et une durée hebdomadaire de travail de 31h en semaine 2 (afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de 38h), il sera possible d'effectuer des heures supplémentaires volontaires en semaine 1, mais pas en semaine 2. Au cours de la deuxième semaine, les prestations prévues (31h) sont inférieures à la durée hebdomadaire normale de travail (38h) et conformément au paragraphe 8, deuxième alinéa, l'article 25*bis* du Code du travail ne peut être appliqué.

Le paragraphe 9, alinéa 1er, de l'article 20*quater* de la loi sur le travail prévoit l'interdiction de traitement

dient deze gedurende een jaar vanaf de dag waarop de uurroosters die het bevat niet meer van toepassing zijn bijgehouden te worden.

Paragraaf 7 van het nieuwe artikel 20*quater* voorziet, zoals dat het geval is in alle andere regelingen van de arbeidswet, de gelijkstelling van bepaalde periodes van afwezigheid.

Paragraaf 8 laat toe dat de in het kader van het wisselend weekregime toepasselijke arbeidsduurgrenzen kunnen worden overschreden ingeval van toepassing van de artikelen 25 en 26 van de arbeidswet.

In lijn met de vraag van de werknemersvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot het nieuwe artikel 20*bis*/1 van de arbeidswet (Advies nr. 2 289 van 17 mei 2022 - Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen) wordt eenzelfde algemene toelating niet voorzien voor artikel 25*bis* van de arbeidswet. De mogelijkheid om in het kader van het wisselend weekregime toepassing te maken van artikel 25*bis* wordt met name beperkt tot de weken waarin een overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur is voorzien in toepassing van dit regime. Werknemers in een wisselend weekregime kunnen bijgevolg enkel vrijwillige overuren in de zin van artikel 25*bis* van de arbeidswet verrichten in de weken waarin de wekelijkse arbeidsduur hoger ligt dan de normale wekelijkse arbeidsduur. Het verrichten van vrijwillige overuren in een week waarin de wekelijkse arbeidsduur lager ligt dan de normale wekelijkse arbeidsduur (teneinde deze normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven) zou immers ingaan tegen de ratio legis van deze maatregel van het wisselend weelregime, namelijk zorgen voor een beter evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven op vraag van de werknemer.

Indien er bv. in het kader van een wisselend weekregime een cyclus gespreid over twee opeenvolgende weken is overeengekomen met een wekelijkse arbeidsduur van 45u in week 1 en een wekelijkse arbeidsduur van 31u in week 2 (teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur van 38u gemiddeld na te leven), dan zal het mogelijk zijn om in week 1 vrijwillige overuren te verrichten, maar niet in week 2. In week 2 liggen de voorziene prestaties (31u) immers lager dan de normale wekelijkse arbeidsduur (38u) en kan er overeenkomstig paragraaf 8, tweede lid dus geen toepassing worden gemaakt van artikel 25*bis* van de arbeidswet.

Paragraaf 9, eerste lid, van het nieuwe artikel 20*quater* van de arbeidswet voorziet in een verbod voor de

défavorable du travailleur qui fait une demande pour accéder à un régime hebdomadaire alterné.

Le paragraphe 9, alinéa 2, du nouvel article 20*quater* prévoit une protection contre le licenciement pour le travailleur qui fait une demande pour accéder à un régime hebdomadaire alterné.

Il est interdit à l'employeur de poser des actes tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail du travailleur qui fait une telle demande, sauf pour des motifs étrangers à cette demande. Cette protection garantit au travailleur la possibilité d'exercer ses droits et veiller à ce que l'adaptation de son régime de travail soit dans son intérêt.

Art. 7

Cet article aligne l'article 38*bis* de la loi sur le travail sur le régime de travail introduit dans le nouvel article 20*quater* du même code.

Art. 8

Cet article insère un nouvel article 6/2 dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Selon cet article, pour les travailleurs employés dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné conformément au nouvel article 20*quater* de la loi sur le travail, le règlement de travail ne doit pas contenir tous les horaires possibles, mais il doit établir un cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné, qui contient un certain nombre d'éléments obligatoires.

Section 3.

Dispositions communes

Art. 9

Cet article aligne l'article 29, paragraphe 2, alinéa 2 de la loi sur le travail sur le régime de travail introduit dans les nouveaux articles 20*bis*/1 et 20*quater* de la même loi.

Art. 10

Cet article modifie l'intitulé de la section 2 du chapitre 6 du livre 2 du Code pénal social pour y ajouter la

werkgever tot nadelige behandeling van de werknemer die een verzoek verricht om in te stappen een wisselend weekregime.

Paragraaf 9, tweede lid, voorziet in een ontslagbescherming voor de werknemer die een verzoek verricht om over te stappen naar een wisselend weekregime.

Het is de werkgever verboden handelingen te stellen die ertoe strekken een eenzijdig einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een dergelijk verzoek verricht behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verzoek. Deze bescherming biedt aan de werknemer de mogelijkheid om z'n rechten uit te oefenen en erover te waken dat de aanpassing van diens werkregime in zijn belang is.

Art. 7

Dit artikel stemt artikel 38*bis* van de arbeidswet af op de arbeidsregeling die in het nieuwe artikel 20*quater* van diezelfde wordt ingevoerd.

Art. 8

Dit artikel voegt in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen een nieuw artikel 6/2 in.

Ingevolge dit artikel moet het arbeidsreglement voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een wisselend weekregime overeenkomstig het nieuwe artikel 20*quater* van de arbeidswet, niet alle mogelijke uurroosters bevatten, maar wel een kader voor de toepassing van het wisselend weekregime vaststellen, dat een aantal verplichte elementen bevat.

Afdeling 3.

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 9

Dit artikel stemt artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet af op de arbeidsregelingen die in het nieuwe artikel 20*bis*/1 en 20*quater* van diezelfde worden ingevoerd.

Art. 10

Dit artikel wijzigt het opschrift van afdeling 2 van hoofdstuk 6 van Boek 2 van het Sociaal Strafwetboek

référence à la demande et à la convention exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi que la référence à la demande et la (ou les) convention(s) exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20*quater* de la loi précitée du 16 mars 1971.

Les infractions concernant ces nouveaux documents seront punies par le nouvel article 186/1 du Code pénal social.

Art. 11

Cet article insère l'article 186/1 dans la section 2 du chapitre 6 intitulé "Les infractions concernant les documents sociaux ou de type social" du livre 2 du Code pénal social.

Cet article 186/1 vise à punir par son paragraphe 1er l'employeur, son préposé ou son mandataire qui commet les infractions relatives à la demande et à la convention exigées pour l'application du régime de travail visé au nouvel article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Cet article 186/1 vise à punir par son paragraphe 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui commet des infractions relatives à la demande et à la (ou les) convention(s) exigées pour l'application du régime de travail visé au nouvel article 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La sanction proposée est la sanction de niveau 2. Le contenu de la sanction de niveau 2 est précisé à l'article 101 du Code pénal social: La sanction de niveau 2 est constituée soit d'une amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros. Les montants de l'amende pénale ou de l'amende administrative sont soumis aux décimes additionnels.

Le montant de l'amende sera multiplié par le nombre de travailleur concerné par l'infraction.

La sanction prévue est la sanction de niveau 2 par cohérence avec la sanction prévue à l'article 186 du Code pénal social qui punit des infractions similaires concernant les documents sociaux et avec la sanction prévue à l'article 188/1 du même Code pénal social qui punit des infractions similaires concernant d'autres documents de type social.

en voegt daarin de verwijzing naar het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20*bis*/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971, evenals de verwijzing naar het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20*quater* van de voormelde wet van 16 maart 1971, in.

De inbreuken i.v.m. deze nieuwe documenten zullen bestraft worden door het nieuwe artikel 186/1 van het Sociaal Strafwetboek.

Art. 11

Dit artikel voegt een nieuw artikel 186/1 in afdeling 2 van hoofdstuk 6 met als opschrift "Inbreuken betreffende sociale documenten of documenten van sociale aard" van Boek 2 van het Sociaal Strafwetboek.

Het is de bedoeling van dit artikel 186/1 om door middel van de eerste paragraaf ervan de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te bestraffen die inbreuken pleegt i.v.m. het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in het nieuw artikel 20*bis*/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Het is de bedoeling van dit artikel 186/1 om door middel van de tweede paragraaf ervan de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te bestraffen die inbreuken pleegt i.v.m. het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in het nieuw artikel 20*quater* van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De voorgestelde sanctie is de sanctie van niveau 2. De inhoud van de sanctie van niveau 2 wordt gepreciseerd in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek: de sanctie van niveau 2 bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, hetzij een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro. De bedragen van de strafrechtelijke geldboete of van de administratieve geldboete worden vermenigvuldigd met de opdeciemen.

Het bedrag van de geldboete zal vermenigvuldigd worden met het aantal betrokken werknemers.

De voorziene sanctie is de sanctie van niveau 2 en dit omwille van de coherentie met de sanctie die voorzien is in artikel 186 van het Sociaal Strafwetboek, dat gelijkaardige inbreuken i.v.m. sociale documenten bestraft, en met de sanctie die voorzien is in artikel 188/1 van hetzelfde Sociaal Strafwetboek, dat gelijkaardige inbreuken i.v.m. andere documenten van sociale aard bestraft.

Les comportements punissables sont l'absence de tenue, l'absence de conservation et l'absence de mise à disposition des documents précités.

Art. 12

Cet article prévoit que les dispositions concernant la possibilité d'accomplir une semaine de travail sur 4 jours et sur les régimes hebdomadaires alternés feront l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail dans les deux ans après l'entrée en vigueur des dispositions.

CHAPITRE 4

Economie de plateforme

Section 1

Modifications du titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Art. 13

Cet article adapte l'article 332, alinéa 1er, de la loi sur la nature des relations de travail compte tenu de l'introduction du nouveau chapitre V/2.

Art. 14

Cet article insère un nouveau chapitre V/2 dans le Titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Art. 15

Cet article instaure une présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail lorsqu'un certain nombre de critères spécifiques au secteur de l'économie de plateforme sont remplis.

Le paragraphe 1er définit différentes notions utilisées dans le projet de loi: "plateforme numérique donneuse d'ordres", "travail via une plateforme", "exploitant de plateforme", "travailleur de plateforme".

Ces définitions s'inspirent largement de celles figurant dans la proposition de directive.

Pour répondre à la définition de la plateforme numérique donneuse d'ordres, les conditions légales doivent être remplies de manière cumulative.

De strafbare gedragingen zijn het niet bijhouden, het niet bewaren en het niet ter beschikking stellen van de voormelde documenten.

Art. 12

Dit artikel voorziet dat de bepalingen betreffende de mogelijkheid een arbeidsweek op 4 dagen te presteren en een wisselend weekregime het voorwerp zullen uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van deze bepalingen.

HOOFDSTUK 4

Platformeconomie

Afdeling 1

Wijzigingen van titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006

Art. 13

Dit artikel past artikel 332, eerste lid, van de wet betreffende de aard van de arbeidsrelaties aan, rekening houdend met de invoering van het nieuwe hoofdstuk V/2.

Art. 14

Dit artikel voegt een nieuw hoofdstuk V/2 toe in Titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006.

Art. 15

Dit artikel voert een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst in wanneer indien een bepaald aantal specifieke criteria voor de sector van de platformeconomie vervuld zijn.

De eerste paragraaf definieert de verschillende begrippen gebruikt in het wetsontwerp: "digitaal platform opdrachtgever", "platformwerk", "platformexploitant", "de platformwerker".

Deze definities zijn grotendeels geïnspireerd op de definities die opgenomen zijn in het voorstel van richtlijn.

Om aan de definitie van het digitaal platform dat opdracht geeft te voldoen, moeten de wettelijke voorwaarden cumulatief worden vervuld.

Le projet ne vise pas les plateformes fournissant des services dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni les plateformes qui fournissent un service à caractère non lucratif.

Le paragraphe 2 prévoit que la relation de travail entre l'exploitant d'une plateforme numérique donneuse d'ordre et une personne exécutant un travail par l'intermédiaire d'une plateforme donneuse d'ordre est légalement présumée être exécutée, jusqu'à preuve du contraire, dans les liens d'un contrat de travail lorsqu'il apparaît qu'au moins 3 des 8 critères suivants ou 2 des 5 derniers critères suivants sont remplis:

1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités;

2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins, autres que le bon fonctionnement de ses services de base;

3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail;

Pour illustrer ce critère, on peut, à titre d'exemple, citer le cas du livreur à vélo. Le service consiste à effectuer des livraisons à vélo. En soi, exécuter le service au moyen d'un vélo n'est pas constitutif d'une restriction de la liberté dans le travail. En revanche, cela pourrait être le cas si le livreur ne peut pas choisir librement l'itinéraire emprunté ou, s'il est dans l'obligation de délivrer le colis en main propre du destinataire (sans, par exemple, pouvoir le délivrer chez un voisin) ou encore s'il doit avertir la plateforme selon un processus prédéterminé que le colis a bien été réceptionné en précisant l'heure de réception.

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un travailleur de plateformes de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les accords collectifs conclus avec des organisations représentatives des travailleurs au sein du Conseil National du Travail sont exclus de cette clause;

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateforme respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la

Het ontwerp viseert niet de aanbieders van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken.

De tweede paragraaf voorziet dat de arbeidsrelatie tussen de exploitant van een digitaal platform opdrachtgever en een persoon die het werk uitvoert via tussenkomst van een platform opdrachtgever, wettelijk wordt vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst wanneer blijkt dat minstens 3 van de hiernavolgende 8 criteria of 2 van de laatste 5 criteria zijn vervuld, behoudens bewijs van het tegendeel:

1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;

2° de platformexploitant kan geolokalisatie gebruiken voor andere doelen dan het goed functioneren van de basisdiensten.;

3° de platformexploitant kan de vrijheid van de platformwerker betreffende de wijze van uitvoeren van het werk inperken;

Dit criterium kan worden verduidelijkt aan de hand van het voorbeeld van de fietskoerier. De dienst bestaat uit leveringen per fiets. Het verrichten van de dienst met de fiets vormt op zichzelf geen beperking van de vrijheid van arbeid. Dit kan echter het geval zijn indien de bezorger niet vrij de gekozen route kan kiezen of indien hij verplicht is het pakket persoonlijk bij de ontvanger af te leveren (zonder het bijvoorbeeld bij een buurman te kunnen afleveren) of indien hij het platform volgens een vooraf bepaalde procedure in kennis moet stellen van de ontvangst van het pakket, met vermelding van het tijdstip van ontvangst.

4° de platformexploitant kan de hoogte van het inkomen van de platformwerker beperken, in het bijzonder door het betalen van uurtarieven en/of het beperken van de mogelijkheid van een platformwerker tot weigering van opdrachten op basis van een voorgesteld basistarief en/of door hem niet toe te laten de prijs van het werk te bepalen. Collectieve akkoorden met representatieve werknemersorganisaties binnen de Nationale Arbeidsraad worden van deze bepaling uitgesloten;

5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers met uitzondering van maatregelen of voorschriften die bij wet zijn voorgeschreven of die noodzakelijk zijn ter bescherming van

présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail;

6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques;

7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants;

8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer un travail pour un tiers en dehors de la plateforme.

Certains critères repris dans cet article traduisent partiellement, en tenant compte des spécificités de l'économie de plateformes et la gestion algorithmique, les principes repris dans les critères généraux.

Les critères repris aux point 4° à 8° sont inspirés de ceux prévus dans la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail par l'intermédiaire d'une plateforme donneuse d'ordre.

Lorsque, de l'analyse de la relation de travail, trois de ces critères sont remplis ou que deux des cinq derniers critères sont remplis, la relation de travail est présumée effectuée dans les liens d'un contrat de travail.

Les 8 critères se réfèrent à des facultés de la plateforme, peu importe qu'elle les exerce ou pas, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle "le lien de subordination, qui est la caractéristique du contrat de travail, existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne" (Cass. 4 février 2013, S110051F-S110154F).

de gezondheid en de veiligheid van de gebruikers van de dienst, met inbegrip van klanten of de werknemers zelf, kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

6° de platformexploitant kan de prioritering van de toekenning van toekomstige werkaanbiedingen bepalen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met behulp van elektronische middelen;

7° de platformexploitant kan, met inbegrip van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk daadwerkelijk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve, indien voor wat betreft het laatste geval, de wet expliciet de mogelijkheid tot het beroep doen op onderaannemers beperkt;

8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker om een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten, inperken.

Bepaalde criteria vervat in dit artikel vertalen gedeeltelijk, rekening houdend met de specificiteiten van platformeconomie en algoritmisch beheer, de principes vervat in de algemene criteria.

De criteria vervat in de punten 4 tot en met 8 zijn geïnspireerd op deze voorzien in het voorstel van richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden in het kader van prestaties via de tussenpersoon van een platform-opdrachtgever.

Indien, uit de analyse van de arbeidsrelatie, blijkt dat drie van deze criteria vervuld zijn of twee van de vijf laatste criteria, wordt de arbeidsrelatie geacht uitgeoefend te zijn binnen het kader van een arbeidsovereenkomst.

De 8 criteria verwijzen naar de mogelijkheden van het platform, ongeacht of het deze uitoefent of niet, overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Cassatie volgens dewelke "de band van ondergeschiktheid, die kenmerkend is voor de arbeidsovereenkomst, bestaat zodra een persoon daadwerkelijk zijn gezag kan uitoefenen over de handelingen van een ander" (Cass. 4 februari 2013, S110051F-S110154F).

Il convient de garder à l'esprit que le fait que ces possibilités pour la plateforme ne sont pas exclues contractuellement n'est pas en soi suffisant pour conclure que ces possibilités sont réelles, par exemple, la possibilité d'exiger de ne pas effectuer de travaux pour des tiers doit être réelle et ne peut être déduite avec certitude de la simple présence ou absence d'une disposition contractuelle à cet effet.

L'alinéa 1er du paragraphe 3 précise que la présomption est réfragable. Elle peut être renversée par toute voie de droit, notamment sur base des critères généraux.

L'alinéa 2 du paragraphe 3 prévoit que, conformément à l'article 332 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006 l'exécution effective de la relation de travail prime sur la qualification donnée par les parties mais qu'en plus, lors de l'évaluation effective de la relation de travail, il doit être tenu compte du caractère particulier de la gestion algorithmique et autres moyens technologiques.

Cela est également traduit dans le projet de directive européenne COM (2021) *"the principe of primacy of facts, meaning that the determination of the existence of an empoyment relationship should be guided primarily by the facts relating to the actual performance of work including its remuneration, and not by the parties' description of the relationship, in accordance with the 2006 Employment Relationship Recommendation (no 198) of the Internationnal Labour Organisation, is particulary relevant in the case of platform work, where contractual conditions are often unilaterally determined by one party"*.

Cela ne signifie évidemment pas que le simple recours à un algorithme entraine une qualification de la relation de travail comme salarié.

L'utilisation d'un algorithme qui impose des prestations aux travailleurs de plateformes sans possibilité d'y renoncer, est considéré comme indice d'un contrat de travail. Cependant, le seul recours à un algorithme ne constitue pas, à lui seul, une restriction à la liberté d'organisation du travail ou d'organisation du temps de travail.

En cas d'application de la présomption de cet article et si celle-ci est renversée, le juge ne devra évidemment pas tenir compte des autres présomptions prévues aux articles 337/1 et 337/2 de la loi sur la nature des relations de travail.

Zo moet voor ogen gehouden worden dat het feit dat deze mogelijkheden voor het platform contractueel niet uitgesloten zijn op zich ook niet volstaat om te besluiten dat deze mogelijkheden reëel zijn, bv. de mogelijkheid om te eisen dat men geen werkzaamheden voor derden mag uitoefenen moet reëel zijn en kan niet puur uit de aan of afwezigheid van enige contractuele bepaling hieromtrent met zekerheid afgeleid worden.

Het eerste lid van paragraaf 3 verduidelijkt dat het vermoeden weerlegbaar is. Het kan weerlegd worden door elk middel van recht, in het bijzonder op basis van de algemene criteria.

Het tweede lid van paragraaf 3 bepaalt, conform artikel 332 van de programmawet (I) van 27 december 2006, dat de effectieve uitvoering van de arbeidsrelatie primeert op de kwalificatie die gegeven werd door de partijen maar dat bovendien bij de daadwerkelijke beoordeling van de arbeidsrelatie rekening moet worden gehouden met het bijzondere karakter van algoritmisch beheer en andere technologische middelen.

Dit is eveneens vertaald in het ontwerp van Europese richtlijn COM(2021) *"the principe of primacy of facts, meaning that the determination of the existence of an empoyment relationship should be guided primarily by the facts relating to the actual performance of work including its remuneration, and not by the parties' description of the relationship, in accordance with the 2006 Employment Relationship Recommendation (no 198) of the Internationnal Labour Organisation, is particulary relevant in the case of platform work, where contractual conditions are often unilaterally determined by one party".*

Dit betekent uiteraard niet dat het loutere gebruik van een algoritme leidt tot een kwalificatie van de arbeidsrelatie als werknemer.

Het gebruik van een algoritme dat prestaties oplegt aan platformwerkers zonder de mogelijkheid daarvan af te zien, wordt beschouwd als een aanwijzing van een arbeidsovereenkomst. Het louter gebruik van een algoritme wijst evenwel, op zichzelf genomen, niet op een inperking van de vrijheid van de organisatie van het werk of de organisatie van de arbeidstijd.

Indien het vermoeden van dit artikel wordt toegepast en tenietgedaan, zal de rechter uiteraard geen rekening moeten houden met de andere vermoedens waarin de artikelen 337/1 en 337/2 van de wet betreffende de aard van de arbeidsrelaties voorzien.

Art. 16

Cet article adapte l'article 339 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 compte tenu de l'introduction d'un chapitre V/2.

Art. 17

Cet article introduit un nouvel article 342/1 qui prévoit que le nouveau chapitre V/2 concernant la présomption applicable aux plateformes numériques donneuses d'ordres fera l'objet, d'une première évaluation intermédiaire un an, après son entrée en vigueur et d'une seconde évaluation à l'issue de la seconde année de l'entrée en vigueur.

Ces évaluations seront réalisées par le Conseil National du Travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, en concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants , le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale.

Art. 18

Cet article règle l'entrée en vigueur de cette section.

Section 2

Couverture des accidents survenus aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Art. 19

Une disposition autonome est prévue afin d'obliger les exploitants de plateforme à conclure une assurance de droit commun afin de couvrir les travailleurs indépendants travaillant dans le cadre des plateformes numériques contre les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités.

En cas de défaut d'assurance, les plateformes seront tenues civilement responsables des dommages corporels survenus aux travailleurs indépendants dans le cadre de leur occupation par ces plateformes numériques donneuses d'ordre.

Art. 16

Dit artikel past artikel 339 van de programmawet (I) van 27 december 2006 aan, rekening houdend met de invoering van een nieuw hoofdstuk V/2.

Art. 17

Dit artikel voert een nieuw artikel 342/1 in dat bepaalt dat het nieuwe hoofdstuk V/2, aangaande het vermoeden dat van toepassing is op de digitale platformen opdrachtgever, het voorwerp zal uitmaken van een eerste tussentijdse evaluatie een jaar na diens inwerkingtreding en een tweede evaluatie twee jaar na de inwerkintreding.

Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen, in overleg met de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, de Rijsdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst.

Art. 18

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze afdeling.

Afdeling 2

Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

Art. 19

Er is voorzien in een autonome bepaling die platformexploitanten ertoe verplichten een verzekering van gemeen recht af te sluiten om zelfstandigen, werkzaam op digitale platforms, te beschermen tegen lichamelijke schade veroorzaakt door ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.

Bij gebrek aan verzekering zullen de platformen burgerlijk aansprakelijk worden gesteld voor lichamelijk schade van de zelfstandigen tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden door deze digitale platformen die opdrachten geven.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir la couverture du contrat d'assurance à l'assistance juridique pour les risques visés au § 1er.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de garanties minimales des contrats d'assurance visés au présent article. Celles-ci doivent garantir une protection au moins équivalente à celle prévue dans de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Art. 20

Cet article prévoit une adaptation des compétences des juridictions du travail afin de leur donner compétence pour les litiges relatifs aux contrats d'assurance de droit commun, qui doivent être conclus par les exploitants de plateformes numériques au profit des travailleurs indépendants sur ces plateformes numériques.

Art. 21

Délégation est donnée au Roi pour fixer l'entrée en vigueur de la section.

CHAPITRE 5

Trajets de transition

Art. 22 et 23

Ces articles ajoutent un nouvel article 37/13 à la loi relative aux contrats de travail. Ce nouvel article permet d'offrir ou de demander un trajet de transition à la suite du licenciement d'un travailleur.

Pendant la durée de son préavis, le travailleur licencié peut être mis à disposition d'un nouvel employeur utilisateur. Le trajet de transition offre une situation gagnante pour toutes les parties. Le nouvel article 37/13 fixe les conditions dans lesquelles cela peut se produire.

En effet, le nouvel article 37/13 établit une exception à l'interdiction de mise à disposition. Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être fixées au préalable dans un document signé par les quatre parties concernées (employeur, travailleur, utilisateur, entreprise de travail intérimaire ou service public régionale de l'emploi). La mise en place d'un trajet de transition

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de dekking van het verzekeringscontract uitbreiden tot rechtsbijstand voor de in § 1 bedoelde risico's.

De Koning legt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimumgarantievoorwaarden vast van de verzekeringsovereenkomsten voorzien in dit artikel. Deze moeten minstens een gelijkwaardige bescherming bieden zoals voorzien in de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen.

Art. 20

Dit artikel voorziet een aanpassing van de bevoegdheden van de arbeidsrechtbanken en -hoven, teneinde deze bevoegd te maken voor de geschillen inzake de gemeenrechtelijke (arbeidsongevallen)verzekeringsovereenkomsten, verplicht afgesloten door de exploitanten van digitale platformen ten behoeve van de zelfstandigen werkzaam binnen deze digitale platformen.

Art. 21

De Koning wordt gemachtigd de datum van inwerkingtreding van deze afdeling te bepalen.

HOOFDSTUK 5

Transitietrajecten

Art. 22 en 23

Deze artikelen voegen een nieuw artikel 37/13 toe aan de Arbeidsovereenkomstenwet. Dit nieuwe artikel maakt het mogelijk om naar aanleiding van het ontslag van een werknemer een transitietraject aan te bieden of aan te vragen.

Tijdens de duurtijd van diens opzegtermijn, kan de opgezegde werknemer ter beschikking gesteld worden van een potentiële nieuwe werkgever-gebruiker. Het transitietraject levert een win-win situatie op voor alle partijen. Het nieuwe artikel 37/13 legt de voorwaarden vast waaronder dit kan gebeuren.

Het nieuwe artikel 37/13 voert een uitzondering in op het verbod van terbeschikkingstelling. De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten voorafgaand worden vastgesteld in een geschrift dat wordt ondertekend door de vier betrokken partijen (werkgever, werknemer, gebruiker, uitzendbureau of gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling). Het

constitue une faculté et en aucun cas une obligation. L'employeur ne peut donc pas exercer de pression sur le travailleur pour qu'il accepte un trajet de transition. Le refus du travailleur de s'engager dans un trajet de transition ne pourra à aucun moment donner lieu à un traitement défavorable ou à des sanctions au regard de ses droits aux allocations de chômage.

Comme indiqué dans l'exposé général, pendant la mise à disposition, l'employeur, qui a licencié le travailleur, continue de payer la rémunération. Cette rémunération correspond à la rémunération qui s'applique chez l'utilisateur pour le poste que le travailleur y occupe. Toutefois, si cette rémunération est inférieure à la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit en vertu de son préavis, l'employeur doit continuer à verser la rémunération en cours. L'utilisateur doit cependant compenser partiellement les coûts salariaux de l'employeur pendant le trajet de transition.

Pendant le trajet, tant le travailleur que l'employeur-utilisateur ont la possibilité de mettre fin de manière anticipé à la mise à disposition moyennant un préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail et sur la base d'une ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition.

La résiliation anticipée du trajet de transition n'a pas d'effet sur le délai de préavis initial. Si l'employeur-utilisateur met fin au trajet de transition de manière anticipée, le travailleur retourne chez son employeur d'origine pour accomplir le reste de la période de préavis. Si cet employeur résilie le contrat de travail pendant la période de préavis, le travailleur a droit à une indemnité de préavis compensatoire comme cela aurait été le cas sans le trajet de transition.

L'intention de ce dispositif n'est pas non plus de mettre le travailleur dans une situation où le délai de préavis initial est prolongé. Il est prévu que le travailleur, en cas de résiliation du trajet de transition par l'employeur-utilisateur, puisse mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par voie de contre-préavis. Il est également stipulé que le trajet de transition a lieu pendant le délai de préavis: il s'agit d'une forme de mise à disposition autorisée pendant le délai de préavis. Si le délai de préavis prend fin, il en va de même pour la mise à disposition (le trajet de transition).

Si le travailleur tombe malade pendant le trajet de transition, il a droit au salaire garanti à la charge de son employeur, conformément aux dispositions de la loi

toepassen van een transitietraject betreft een mogelijkheid en geenszins een verplichting. De werkgever mag de werknemer dan ook niet onder druk zetten om een transitietraject te aanvaarden. De weigering door de werknemer om in een transitietraject te stappen kan op geen enkel ogenblik aanleiding geven tot een nadelige behandeling of tot sancties op het vlak van zijn rechten op werkloosheidsuitkering.

Zoals aangegeven in de algemene bespreking, betaalt de werkgever, bij wie de werknemer is opgezegd, het loon verder uit tijdens de terbeschikkingstelling. Dit loon stemt overeen met het loon dat geldt bij de gebruiker voor de functie die de werknemer daar uitoefent. Indien dit loon echter lager is dan het lopend loon waarop de werknemer recht heeft in het kader van zijn opzeggingstermijn, dient de werkgever het lopend loon verder uit te betalen. De gebruiker moet wel voor een stuk de loonlasten van de werkgever compenseren tijdens de looptijd van het transitietraject.

Tijdens het traject hebben zowel de werknemer als de werkgever-gebruiker de mogelijkheid om vervroegd een einde te stellen aan de terbeschikkingstelling door opzegging met een opzeggingstermijn berekend volgens artikel 37/2 van de arbeidsovereenkomstenwet en rekening houdend met de anciënniteit opgebouwd sinds het begin van het traject.

De vervroegde opzegging van het transitietraject heeft geen impact op de oorspronkelijke opzeggingstermijn. Indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject, keert de werknemer terug bij zijn oorspronkelijke werkgever om daar de rest van de opzeggingstermijn te presteren. Indien die werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn zou verbreken, heeft de werknemer recht op een compenserende opzeggingsvergoeding op dezelfde manier zoals dat het geval zou zijn geweest zonder transitietraject.

Evenmin is het de bedoeling van de regeling om de werknemer in een situatie te brengen waarin de oorspronkelijke opzeggingstermijn wordt verlengd. Er is voorzien dat de werknemer, in geval van opzeg van het transitietraject door de werkgever-gebruiker, bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde kan maken aan het transitietraject. Er is ook bepaald dat het transitietraject plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn: het gaat om een vorm van toegelaten terbeschikkingstelling tijdens de opzeggingstermijn. Indien de opzeggingstermijn afloopt, zal dus ook aan de terbeschikkingstelling (het transitietraject) een einde komen.

Indien de werknemer ziek valt tijdens het transitietraject heeft hij ten laste van zijn werkgever recht op gewaarborgd loon conform de bepalingen van de

relative aux contrats de travail. Si, pendant la période du trajet de transition, une situation de manque de travail ou de force majeure survient chez l'employeur, mais que le travailleur continue à travailler dans son trajet de transition chez l'employeur-utilisateur, le travailleur a droit à sa rémunération normale. À l'inverse, si une situation de manque de travail ou de force majeure survient chez l'utilisateur, le travailleur retourne chez l'employeur initial pour y poursuivre son travail et reçoit sa rémunération normale. Aucune exception n'est expressément prévue en ce qui concerne le droit au congé pour recherche d'un emploi. En principe, le travailleur a donc également droit à un congé pour recherche d'un emploi pendant la période du trajet de transition, mais il doit s'abstenir de tout abus de droit.

Le nouvel article 37/13 contient également une règle visant à prévenir l'abus de droit dans l'application de cette nouvelle mesure. En effet, afin de ne pas priver le travailleur de la protection offerte par son préavis, au terme du trajet, l'utilisateur devra engager le travailleur dans un contrat à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'utilisateur sera redevable d'une indemnité égale à la moitié de la durée de la mise à disposition dans le cadre du trajet de transition. Cette indemnité ne constitue pas une rémunération au sens propre du terme, mais une indemnisation pour le non-respect d'une obligation légale.

Il est également précisé que l'ancienneté acquise pendant le trajet de transition doit être prise en compte lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent, pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques

Une évaluation de ce Chapitre par le Conseil National du Travail est prévue pour le 30 juin 2024.

Arbeidsovereenkomstenwet. Indien tijdens de periode van het transitietraject zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de werkgever, maar de werknemer bij de werkgever-gebruiker zijn transitietraject blijft uitoefenen, heeft de werknemer recht op zijn gewone loon. Indien omgekeerd zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de gebruiker, keert de werknemer terug bij de oorspronkelijke werkgever om daar de opzeggingstermijn verder te presteren en ontvangt hij zijn gewone loon. Met betrekking tot het recht op sollicitatieverlof is niet uitdrukkelijk in enige uitzondering voorzien. In principe heeft de werknemer dus ook tijdens het transitietraject recht op sollicitatieverlof, doch hij dient zich te onthouden van enig rechtsmisbruik.

Het nieuwe artikel 37/13 bevat verder een regeling die rechtsmisbruik moet tegengaan bij de toepassing van deze nieuwe maatregel. Om erover te waken dat de werknemer hierdoor niet op de door de opzegtermijn geboden bescherming ontnomen wordt, dient de gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan het einde van het traject. Indien deze verplichting niet gerespecteerd wordt, zal, de gebruiker een vergoeding verschuldigd zijn gelijk aan de helft van de duurtijd van de ter beschikkingstelling binnen het kader van het transitietraject. Deze vergoeding is geen loon in de eigenlijke zin van het woord, maar een schadevergoeding wegens het niet-naleven van een wettelijke verplichting.

Er wordt ook verduidelijkt dat de anciënniteit opgebouwd tijdens het traject in rekening gebracht dient te worden in geval de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur verbroken wordt.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker wordt in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, behoudt de werknemer de anciënniteit die hij heeft opgebouwd op grond van zijn vorige arbeidsovereenkomst, voor wat de toepassing betreft van de bepalingen die betrekking hebben op de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, met inbegrip van de thematische verloven.

Een evaluatie van dit Hoofdstuk door de Nationale Arbeidsraad is voorzien tegen 30 juni 2024.

CHAPITRE 6

Promotion de l'employabilité

Art. 24

Cet article remplace le régime actuel de l'article 39*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par le nouveau régime décrit ci-dessous afin d'augmenter l'employabilité des travailleurs qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un préavis ou à une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines.

Cet article prévoit que le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures composé de deux parties.

La première partie correspond à deux tiers du préavis et consiste en une période de préavis ou une indemnité compensatoire correspondant aux deux tiers de la période de préavis normalement applicable, mais avec un minimum de 26 semaines. La seconde partie consiste en une indemnité de préavis correspondant à la partie restante de la période de préavis normalement applicable ou d'une période de préavis correspondant à la partie restante de la période de préavis normalement applicable.

En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Toutefois, ce nouveau régime de l'article 39*ter* ne s'applique pas lorsqu'un trajet de transition est instauré en application du nouvel article 37/13 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'introduit par le chapitre 5 de la présente loi.

Les mesures d'employabilité du nouvel article 39*ter* sont complémentaires au régime général de reclassement professionnel tel que réglementé par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'obligation pour le travailleur de rester disponible pour suivre des mesures d'employabilités prend fin si

HOOFDSTUK 6

Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 24

Dit artikel vervangt de huidige regeling van artikel 39*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door de hierbeneden beschreven nieuwe regeling ter bevordering van de inzetbaarheid van werknemers die, bij ontslag door de werkgever, recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken.

Dit artikel voorziet dat de opzeggingstermijn omgezet wordt naar een geheel van maatregelen bestaande uit twee delen.

Het eerste deel beantwoordt aan twee derden van de opzeg en bestaat uit een opzegperiode of opzeggingsvergoeding gelijk aan twee derden van de normaal toepasselijke opzegperiode, maar met een minimum van 26 weken. Het tweede deel bestaat uit een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het overblijvende deel van de normaal toepasselijke opzegperiode of uit een opzegperiode gelijk aan het overblijvende deel van de normaal toepasselijke opzegperiode.

In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel. In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel. Deze nieuwe regeling van artikel 39*ter* is evenwel niet van toepassing wanneer een transitietraject wordt opgestart in toepassing van het door hoofdstuk 5 van deze wet voorziene nieuwe artikel 37/13 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De inzetbaarheidsbevorderende maatregelen van het nieuwe artikel 39*ter* komen bovenop met het algemene regime van outplacement zoals geregeld door de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen

le travailleur s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou s'il exercice une activité indépendante.

Si le travailleur ne suit pas les mesures d'employabilité, il n'y a pas de conséquence sur son droit aux allocations de chômage.

Art. 25

Cet article abroge la disposition de l'article 38, § 3*quaterdecies* de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Cette disposition prévoit une sanction en cas de non-respect de l'ancien régime de l'article 39*ter*. En raison de l'introduction d'un nouveau régime dans l'article 39*ter*, cette disposition n'a plus raison d'être.

Cet article réglemente également le transfert des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement, en vue de financer les mesures d'employabilité.

Art. 26

Cet article règle l'entrée en vigueur du présent chapitre et contient une disposition transitoire afin d'exclure l'application du nouvel article 39*ter* à des préavis déjà en cours. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 7

E-commerce

Section 1re

Cadre spécifique pour l'E-commerce

Art. 27

Dans cet article, le régime prévu dans l'article 57 de la loi-programme du 25 décembre 2017, qui avait cessé d'être d'application le 31 décembre 2019 est réintroduit.

Il s'agit de la possibilité, en ce qui concerne les activités d'e-commerce, comme définit dans l'article 56 de la loi-programme susmentionné, d'introduire dans l'entreprise un travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au

te volgen vervalt indien de werknemer een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Indien de werknemer de inzetbaarheidsverhogende maatregelen niet volgt zijn er geen gevolgen op het vlak van zijn recht op werkloosheidsuitkeringen.

Art. 25

Dit artikel heft de bepaling op van artikel 38, § 3*quaterdecies* van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze bepaling bevat een sanctie in geval van niet-naleving van de oude regeling van artikel 39*ter*. Door de invoering van een nieuwe regeling in artikel 39*ter*, heeft deze bepaling geen bestaansreden meer.

Dit artikel regelt ook de doorstorting van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel van het ontslagpakket, met het oog op de financiering van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen.

Art. 26

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk en bevat een overgangsbepaling om de reeds lopende opzegtermijnen uit te sluiten van de toepassing van het nieuwe artikel 39*TER*. De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 7

E-commerce

Afdeling 1

Specifiek kader voor E-commerce

Art. 27

In dit artikel wordt de regeling opgenomen in artikel 57 van de Programmawet van 25 december 2017, welke afliep op 31 december 2019, opnieuw ingevoerd.

Het gaat over de mogelijkheid om, voor activiteiten van e-commerce, zoals gedefinieerd in artikel 56 van voormelde Programmawet, nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt in de zin van artikel 38, § 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in

sens de l'article 38, paragraphe 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sur base de la conclusion d'une convention collective de travail "ordinaire", en plus de la possibilité d'introduire cette forme de travail de nuit dans l'entreprise via une modification du règlement de travail (= mention des horaires de travail concrets dans le règlement de travail sur base de la procédure normale de modification du règlement de travail). Le travail de nuit visé dans la présente section concerne donc le travail qui est effectué le soir entre 20h et 24h.

Comme c'était le cas entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019, le travail entre 20 heures et minuit pourra donc dorénavant être introduit à compter de la date d'entrée en vigueur de cet article:

— soit via la procédure de modification du règlement de travail (règle normale);

— soit via la conclusion d'une convention collective de travail "ordinaire".

Si la forme précitée de travail de nuit est introduite dans l'entreprise par une convention collective de travail, le règlement de travail peut ensuite être adapté sans que la procédure de modification du règlement de travail doive être suivie.

Ce régime fera l'objet d'une évaluation après l'écoulement d'une période de deux ans prenant cours à la date de son entrée en vigueur.

Section 2

Expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'E-commerce

Art. 28

Sur base de cet article, l'employeur peut proposer une seule fois à ses travailleurs une expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce par laquelle les horaires de travail qui sont appliqués dans le cadre de l'expérience précitée, peuvent être inscrits dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Le caractère unique de l'expérience vaut tant pour l'employeur au sens juridique qu'au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 dont l'employeur fait partie.

de onderneming in te voeren op basis van het sluiten van een "gewone" collectieve arbeidsovereenkomst, naast de mogelijkheid om deze vorm van nachtarbeid in de onderneming in te voeren via een wijziging van het arbeidsreglement (= opname van de concrete uurroosters in het arbeidsreglement op basis van de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement). De in deze afdeling geviseerde nachtarbeid betreft dus de arbeid die gepresteerd wordt tussen 20 u en 24 u 's avonds.

Net zoals het geval was tussen 1 januari 2018 tot 31 december 2019, kan voortaan, vanaf de datum van inwerkingtreding van dit artikel, de arbeid tussen 20 u en 24 u 's avonds dus worden ingevoerd:

— ofwel via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (normale regel);

— ofwel door het sluiten van een 'gewone' collectieve arbeidsovereenkomst.

Indien voormelde vorm van nachtarbeid in de onderneming wordt ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst, kan het arbeidsreglement vervolgens worden aangepast zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Deze regeling zal het voorwerp uitmaken van een evaluatie na verloop van twee jaar vanaf de datum van inwerkingtreding ervan.

Afdeling 2

Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce

Art. 28

Op grond van dit artikel kan de werkgever eenmalig een experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce aan zijn werknemers aanbieden waarbij de uurroosters die in het kader van voormeld experiment worden toegepast, in het arbeidsreglement kunnen worden ingeschreven zonder dat de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Het eenmalige karakter van het experiment geldt zowel voor de werkgever in de juridische zin als op het niveau van de technische bedrijfseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Il doit s'agir de nouveau de l'introduction d'un travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, paragraphe 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Dans la pratique, il s'agit donc de nouveau de travail qui est effectué le soir entre 20h et minuit. Le travail de nuit doit être autorisé pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique de biens meubles (article 56 de la loi-programme du 25 décembre 2017).

Par le biais d'une telle expérience, une synergie est recherchée entre la qualité de l'organisation et la qualité du travail, résultant en une situation gagnant-gagnant pour l'employeur et les travailleurs. Il doit s'agir d'un projet qui a directement pour objectif de rendre possible dans les entreprises une organisation plus souple du travail pour l'employeur et d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ainsi que la soutenabilité du travail pour le travailleur, en vue de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises et le bien-être des travailleurs.

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui seront utilisés pour l'évaluation de l'expérience.

Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes.

L'expérience a une durée maximale de dix-huit mois.

Dans le cadre de l'information sur l'expérience auprès de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales, l'implication des travailleurs et, le cas échéant, des organes ou personnes précités, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience.

Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. La demande du travailleur doit être conservée par l'employeur afin de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et au travail de nuit et tenue à la disposition des inspecteurs

Het moet opnieuw gaan om de invoering van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt in de zin van artikel 38, § 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Het gaat in de praktijk dus opnieuw om arbeid die wordt gepresteerd tussen 20 u en 24 u 's avonds. De nachtarbeid moet zijn toegestaan voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen (artikel 56 van de programmawet van 25 december 2017).

Bij dit experiment moet een synergie worden gezocht tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid resulterend in een win-winsituatie voor de werkgever en de werknemers. Het moet gaan om een project dat rechtstreeks tot doel heeft om in ondernemingen een soepeler organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werkprivéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren, teneinde de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen en het welzijn van de werknemers te bevorderen.

Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.

Bij de uitwerking van het experiment wordt de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de werknemers zelf betrokken.

Het experiment heeft een looptijd van maximaal 18 maanden.

Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten dient de betrokkenheid van de werknemers en in voorkomend geval de voormelde organen of personen aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn.

De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. Het verzoek van de werknemer dient, met het oog op de naleving van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake arbeidsduur en nachtarbeid, door de werkgever

sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales pendant la durée de l'expérience jusqu'à un an après la fin de celle-ci.

La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur. Par ailleurs, une protection contre le licenciement est également prévue pour le travailleur qui ne fait pas une telle demande.

Après la fin de l'expérience, une évaluation au sein de l'entreprise est prévue. Si l'expérience est concluante, les partenaires sociaux de l'entreprise pourront mettre en place un régime de travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, paragraphe 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, c'est-à-dire entre 20 heures et minuit sur base de la section précédente.

Les dispositions de cette section font, un an après l'entrée en vigueur de cette section, l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail.

Les dispositions du présent chapitre ne porte pas préjudice aux dispositions des conventions collectives en vigueur.

CHAPITRE 8

Droit à la déconnexion

Art. 29

Cet article remplace l'actuel présent article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, en instaurant une nouvelle disposition qui prévoit que les modalités du droit à la déconnexion pour le travailleur d'une entreprise avec au moins 20 travailleurs, ainsi que la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, et à défaut, ces modalités et ce dispositif doivent être repris dans le règlement de travail. Actuellement, l'article 16 de la loi concernée ne prévoit qu'un droit à la concertation au sein de l'entreprise sans obligation de conclure des accords. En prévoyant désormais l'obligation de conclure une convention collective de travail, dans ce contexte, ou de modifier le règlement du travail, la législation existante est renforcée.

te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gedurende de looptijd van het experiment tot een jaar na de afloop ervan.

Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever. Daarnaast is ook een ontslagbescherming voorzien voor de werknemer die geen dergelijk verzoek verricht.

Na de looptijd van het experiment is voorzien in een evaluatie ervan op ondernemingsniveau. Indien het experiment succesvol was, kunnen de sociale partners binnen de onderneming een regime van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt in de zin van artikel 38, § 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, dus prestaties tussen 20 uur en middernacht, invoeren op de wijze voorzien in de vorige afdeling.

De bepalingen van deze afdeling maken, een jaar na de inwerkingtreding ervan, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

De bepalingen van deze afdeling doen geen afbreuk aan de bepalingen van de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK 8

Recht op deconnectie

Art. 29

Dit artikel vervangt het huidige artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie door een nieuwe bepaling waarin wordt gesteld dat de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer van een werkgever met minstens 20 werknemers, en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, en dat bij ontstentenis, deze modaliteiten en deze uitvoering moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement. Op vandaag voorziet artikel 16 van de betrokken wet in dit verband enkel een recht op overleg binnen de onderneming zonder de verplichting om afspraken te maken. Door nu de verplichting te voorzien om in dit verband een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of het arbeidsreglement aan te passen wordt de bestaande wetgeving versterkt.

Art. 30

Cet article remplace l'article 17 et prévoit le contenu minimum des modalités et du dispositif devant faire l'objet d'une convention collective de travail (et, à défaut, devant être repris dans le règlement de travail).

L'objectif est de fixer au sein de chaque entreprise les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion. À l'instar de l'exemple français, il peut s'agir de consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable; de dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail; d'activation des messageries d'absence et de réorientation; de l'usage d'une signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

Ces mesures de déconnexion sont d'autant plus importantes que le télétravail tend à s'imposer pour de nombreux travailleurs comme une nouvelle forme de travail. Pour lutter contre les risques psychosociaux comme le burn-out et œuvrer à meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, il faut rappeler expressément que le travailleur est en droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, etc.) en dehors de ses horaires de travail (congés, temps de repos, week-end, soirée, etc.). L'employeur devra également prévoir des mesures de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux travailleurs mais également au personnel de direction.

Art. 31

Cet article précise qu'au 1er janvier 2023, les entreprises devront avoir déposé les conventions collectives de travail en question auprès du greffe de la Direction générale des relations collectives de travail. Dans le cas où les modalités et le dispositif doivent être inclus dans le règlement de travail, une copie de celui-ci devra être déposé avant cette même date auprès de la Direction générale du contrôle des lois sociales.

Art. 32

En cas de conclusion d'une convention collective de travail au niveau sectoriel ou au sein du Conseil National du Travail, et rendue obligatoire par le Roi, l'obligation, pour l'entreprise, de conclure une convention collective de travail, en ce sens, est caduque. Cette convention

Art. 30

Dit artikel vervangt artikel 17 en bepaalt de minimuminhoud van de modaliteiten en de toepassing die het voorwerp moet uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst (en die bij ontstentenis, moet opgenomen worden in het arbeidsreglement).

De bedoeling is dat in de schoot van elke onderneming de praktische modaliteiten worden uitgewerkt die het recht op deconnectie waarborgen. In navolging van het Franse voorbeeld, kan het gaan over richtlijnen om mails of mobiele oproepen niet te beantwoorden, het uitschakelen van servers buiten de werkuren, het activeren van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen, het gebruik van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt.

Deze deconnectiemaatregelen zijn nog belangrijker geworden gezien telewerk zich voor vele werknemers als nieuwe werkvorm oplegt. Om te strijden tegen psychosociale risico's zoals burn-out en te werken aan een beter evenwicht tussen werk- en privéleven, dient expliciet benadrukt te worden dat de werknemer het recht heeft om zich buiten de werkuren (verloven, rusttijden, weekend, avond, etc.) niet te connecteren door middel van professionele digitale hulpmiddelen (mobiele telefoon, e-mails, etc). De werkgever dient eveneens sensibiliseringsacties te voorzien betreffende een redelijk gebruik van digitale hulpmiddelen, en dit zowel gericht naar de werknemers toe als naar het leidinggevend personeel.

Art. 31

Dit artikel verduidelijkt dat de ondernemingen op 1 januari 2023 de collectieve arbeidsovereenkomsten in kwestie zullen moeten neergelegd hebben op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. In geval de modaliteiten en de toepassing moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement, zal een kopie hiervan moeten neergelegd worden voor dezelfde datum bij de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Art. 32

Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau of in de Nationale Arbeidsraad wordt gesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting in hoofde van de onderneming om een collectieve arbeidsovereenkomst in deze zin

collective de travail doit au moins régler tous les sujets visés par l'article 17.

Art. 33

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024 en vue d'identifier les secteurs et employeurs qui n'ont pas suffisamment mis en œuvre le droit à la déconnexion.

CHAPITRE 9

Plans de formation

Art. 34

Cet article précise le champ d'application de la loi, notamment les employeurs avec au moins vingt travailleurs.

Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins de vingt travailleurs, la confection des plans de formation pourraient constituer une charge administrative trop importante. De plus, dans le cadre de ces petites sociétés, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade.

Il convient cependant d'attirer l'attention sur le fait que, sur base de l'article 41, le Conseil National de Travail est invité à évaluer les effets de cette nouvelle règlementation. Il n'est donc pas exclu que sur base de ses conclusions, les entreprises employant moins de vingt travailleurs soient visées.

Par ailleurs, vu que les employeurs employant moins de vingt travailleurs bénéficient d'un régime dérogatoire dans la règlementation relative à la formation visée au Chapitre 12, il semblait opportun d'assurer une certaine "cohérence" entre les 2 règlementations

Art. 35

Cet article définit les termes qui sont utilisées et n'appelle pas plus de commentaires.

Art. 36

Cet article fixe les principes relatifs aux plans de formation.

te sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden, die door artikel 17 zijn opgesomd, te regelen.

Art. 33

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024 met het oog op het identificeren van de sectoren en werkgevers die onvoldoende uitwerking hebben gegeven aan het recht op deconnectie.

HOOFDSTUK 9

Opleidingsplannen

Art. 34

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van de wet, namelijk werkgevers met minstens twintig werknemers.

Er wordt van uitgegaan dat voor ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen, het opmaken van opleidingsplannen een te grote administratieve last zou kunnen betekenen. Bovendien is in deze kleine ondernemingen de informele opleiding en de opleiding op de werkplek veel gebruikelijker. De wetgever acht het niet nodig hen in dit stadium hierbij te betrekken.

Er zij echter op gewezen dat de Nationale Arbeidsraad, op grond van artikel 41, wordt verzocht de gevolgen van deze nieuwe reglementering te evalueren. Het is derhalve niet uitgesloten dat, op basis van de conclusies van de Raad, de ondernemingen met minder dan twintig werknemers ook worden meegenomen.

Aangezien de werkgevers met minder dan twintig werknemers van een afwijkende regeling genieten in de in Hoofdstuk 12 genoemde opleidingsreglementering, leek het voorts opportuun om te zorgen voor een zekere "samenhang" tussen de twee reglementeringen.

Art. 35

Dit artikel beschrijft de verschillende begrippen die gebruikt worden en vereist geen verdere uitleg.

Art. 36

In dit artikel worden de beginselen voor opleidingsplannen uiteengezet.

Dans le respect de la concertation au niveau de l'entreprise, l'employeur fixe le contenu du plan de formation une fois par année civile.

L'employeur soumet le projet de plan pour avis au conseil d'entreprise, à défaut de ce dernier, à la délégation syndicale et à défaut de cette dernière, directement aux travailleurs.

Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

Ce plan de formation doit avoir une durée de minimum d'un an et son contenu doit être déterminé au plus tard pour le 31 mars de l'année.

Afin de poursuivre l'objectif fixé par le gouvernement, le plan doit prévoir des formations dirigées vers les personnes issues des groupes à risque, tels que définis par la loi, en particulier ceux d'au moins de 50 ans.

L'employeur portera également une attention aux travailleurs d'origine étrangère et porteurs d'un handicap.

Le plan doit également prévoir des formations afin de résorber le manque de candidats dans les métiers en pénurie que connaît le secteur dont l'employeur fait partie.

Il est en outre fondamental que ces plans de formation prennent en compte la dimension de genre lors de leur élaboration.

L'employeur choisit librement les formations faisant partie de son plan de formation. Le plan doit contenir au moins des formations formelles et informelles telles que définies à l'article 37 ainsi qu'expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans la formation visé au chapitre 12.

Les formations formelles et informelles répondent à la définition donnée par la Banque Nationale de Belgique.

Il est également précisé, à la demande du Conseil d'État, que provisoirement, le législateur n'a pas souhaité imposer une sanction immédiate.

Les plans doivent être communiqués au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale. Il s'agit déjà d'un contrôle interne à l'entreprise auprès des organes qui peuvent s'assurer de la bonne exécution de cette obligation.

In het kader van het sociaal overleg op ondernemingsniveau bepaalt de werkgever éénmaal per burgerlijk jaar, de inhoud van het opleidingsplan.

De werkgever legt een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van die laatste, rechtstreeks aan de werknemers.

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Dit opleidingsplan moet een looptijd hebben van ten minste één jaar en de inhoud ervan moet uiterlijk op 31 maart van het jaar worden vastgesteld.

Om de door de regering vastgestelde doelstelling te verwezenlijken, moet het plan opleidingen voorzien die gericht zijn op personen die behoren tot de risicogroepen zoals gedefinieerd door de wet, waarbij bijzondere aandacht moet gaan naar de 50-plussers.

De werkgever zal ook aandacht besteden aan de werknemers van buitenlandse oorsprong en deze met een handicap.

Het plan moet ook voorzien in opleiding om het tekort aan kandidaten voor knelpuntberoepen in de sector waartoe de werkgever behoort, op te vangen.

Bovendien is het fundamenteel dat bij de uitwerking van deze opleidingsplannen de genderdimensie in aanmerking wordt genomen

De werkgever is vrij om de opleidingen te bepalen die in het opleidingsplan worden opgenomen. Het plan moet ten minste formele en informele opleidingen omvatten, zoals omschreven in artikel 37 en uitleggen op welke wijze het bijdraagt aan de investeringen in opleiding, bedoeld in hoofdstuk 12.

Formele en informele opleiding beantwoorden aan de definitie van de Nationale Bank van België.

Er wordt, op vraag van de Raad van State, ook verduidelijkt dat, voorlopig, de wetgever geen onmiddellijke sanctie wenste op te leggen.

De plannen moeten meegedeeld worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke daaraan, aan de vakbondsafvaardiging. Het gaat hier reeds over een interne controle in de onderneming, bij de organen die de correcte uitvoering van deze verplichting kunnen verzekeren.

Si ces plans ne sont pas déposés, cette irrégularité pourra déjà faire l'objet de la concertation sociale au sein de l'entreprise. Le cas échéant, il se pourrait qu'une sanction soit prévue dans le futur.

Le Conseil National du Travail évaluera la manière dont cette règlementation est suivie sur le terrain et si une sanction s'impose.

Art. 37

Cet article fixe la manière dont le plan de formation est conservé.

Article 38

Cet article stipule que l'employeur doit envoyer le plan de formation à un fonctionnaire, désigné par arrêté royal, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan de formation. Un arrêté royal déterminera également l'entrée en vigueur de cette obligation de transmission et les règles et les conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

Art. 39

Les dispositions ci – avant ne portent pas préjudice à la compétence des partenaires sociaux siégeant au sein des Commissions et sous – commissions paritaires.

Sans préjudice de l'article 38, les partenaires sociaux sectoriels peuvent également fixer les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre.

Les conventions collectives de travail doivent respecter au moins les exigences minimales prévues par la loi.

Les partenaires sociaux gardent leur liberté de négociation quant au contenu des exigences minimales pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions de la loi.

Ces exigences ou critères doivent être renfermés dans une convention collective de travail qui doit être déposée au Greffe des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi au plus tard pour le 30 septembre de l'année qui précède celle au cours de laquelle ces critères doivent s'appliquer.

Cette date butoir s'applique afin que les employeurs soient informés à temps du contenu de la CCT.

Indien deze plannen niet worden neergelegd, zal deze onregelmatigheid reeds het voorwerp van het sociaal overleg in de schoot van de onderneming kunnen uitmaken

De Nationale Arbeidsraad zal de wijze waarop deze reglementering op het terrein wordt opgevolgd en of een sanctie zich opdringt, evalueren.

Art. 37

In dit artikel wordt uiteengezet hoe het opleidingsplan wordt bijgehouden.

Artikel 38

Dit artikel bepaalt dat de werkgever het opleidingsplan moet verzenden aan bij een koninklijk besluit aan te duiden ambtenaar, binnen de maand na de inwerkingtreding van het opleidingsplan. Bij koninklijk besluit zal ook de inwerkingtreding van deze verplichting van verzending en de nadere en voorwaarden waaronder deze verzending dient te gebeuren, worden bepaald.

Art. 39

Bovenstaande bepalingen laten de bevoegdheid van de sociale partners die in de paritaire (sub)comités zetelen onverlet.

Onverminderd artikel 38 kunnen de sectorale sociale partners de minimale voorwaarden vaststellen waaraan een opleidingsplan moet voldoen.

De collectieve arbeidsovereenkomsten moeten minstens de door de wet voorziene minimale vereisten naleven.

De sociale partners behouden hun onderhandelingsvrijheid wat betreft de inhoud van de minimale vereisten, voor zover dat zij niet in strijd zijn met de wettelijke bepalingen.

Deze voorwaarden of criteria moeten worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst die uiterlijk op 30 september van het jaar voorafgaand diegene waarin deze criteria van toepassing zijn, moet worden neergelegd bij het Griffie van de collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst.

Deze termijn geldt zodat werkgevers tijdig op de hoogte gebracht worden van de inhoud van de cao.

Une date dérogatoire de dépôt de convention collective de travail qui fixe les critères minimum a été prévue pour l'année 2023.Cette dernière devra être déposée au plus tard le 30 novembre 2022.

Art. 40

Cet article ajoute à l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, une compétence nouvelle au conseil d'entreprise, à savoir recevoir le projet du plan de formation.

Art. 41

Cet article règle l'entrée en vigueur du présent chapitre et n'appelle pas plus de commentaires. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024 en vue d'identifier les secteurs et employeurs qui n'ont pas suffisamment mis en œuvre l'obligation repris dans le présent chapitre.

CHAPITRE 10

Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre.

Art. 42

Cet article précise que les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires mettront tous les deux ans, la problématique des métiers en pénurie à l'ordre du jour de leur réunion. Le débat sur cette problématique doit aboutir sur la rédaction d'un rapport.

En outre, cette disposition définit la notion des "métiers en pénurie". Il s'agit d'une définition inspirée de ce que les services régionaux de l'emploi entendent habituellement par "métiers en pénurie".

Dans la lignée de l'alinéa précédent, il est précisé que des listes régionales existent déjà sur cette problématique et qu'elles doivent servir de base aux discussions au sein des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires.

Art. 43

Les missions des commissions et sous-commissions paritaires, dans le cadre de la problématique susmentionnée, sont les suivantes:

Een afwijkende datum van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst die de minimale criteria vaststelt, wordt voorzien voor het jaar 2023. Deze laatste zal moeten neergelegd worden uiterlijk op 30 november 2022.

Art. 40

Dit artikel voegt aan artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven een nieuwe bevoegdheid toe voor de ondernemingsraad, namelijk de ontvangst van het ontwerp van opleidingsplan.

Art. 41

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk. De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024 met het oog op het identificeren van de sectoren en werkgevers die onvoldoende uitwerking hebben gegeven aan de erin opgenomen verplichting.

HOOFDSTUK 10

Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.

Art. 42

Dit artikel bepaalt dat de paritaire comités en de paritaire subcommissies om de twee jaar de problematiek van de knelpuntberoepen op de agenda van hun vergaderingen moeten plaatsen. Het debat over deze problematiek moet leiden tot het opstellen van een verslag.

Verder definieert deze bepaling het begrip "knelpuntberoepen". Het is een definitie die is geïnspireerd op wat de regionale diensten voor arbeidsvoorziening gewoonlijk bedoelen met "knelpuntberoepen".

In de lijn van de vorige alinea wordt verduidelijkt dat er reeds regionale lijsten over deze problematiek bestaan en dat deze moeten worden gebruikt als basis voor de besprekingen in de paritaire comités en de paritaire subcomités.

Art. 43

De opdrachten van de paritaire comités en de subcomités in het kader van de bovengenoemde problematiek zijn de volgende:

— dresser une liste des professions qui constituent des métiers en pénurie;

— indiquer les raisons pour lesquelles il n'est pas possible de trouver des candidats adéquats ou pour lesquelles il est difficile de trouver des candidats adéquats dans la branche d'activité concernée;

— formuler un avis avec les mesures ou les actions à prendre afin de remédier aux pénuries susmentionnées.

Enfin, cette disposition permet au Roi de déterminer par arrêté délibéré en Conseil des ministres les conditions précises auxquelles doivent répondre les documents énumérés ci-dessus.

Art. 44

Cet article précise que les documents dont question doivent être transmis au ministre du Travail, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie ainsi qu'aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leurs attributions.

Cette disposition fixe également le délai dans lequel les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires doivent envoyer les documents en question.

À partir du 1er janvier 2023, il est prévu que la transmission des documents précités se fasse tous les deux ans et ce toujours avant le 1er janvier.

CHAPITRE 11

Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises

Art. 45

Le service diversité du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sera chargé, entre autres, d'établir des "fiches sectorielles", c'est-à-dire dans chaque secteur d'activité pour lequel les commissions et sous-commissions paritaires précitées sont compétentes.

Ces fiches concernent la structure de l'emploi et du marché du travail, et analyseront la question de la diversité sur la base des critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre les discriminations entre les femmes et les

— een lijst opstellen van beroepen die knelpuntberoepen zijn;

— de redenen aangeven waarom het niet mogelijk is om geschikte kandidaten te vinden of waarom het moeilijk is geschikte kandidaten te vinden in de betrokken bedrijfstak;

— een advies uitbrengen met de maatregelen of de acties die moeten worden ondernomen om aan bovengenoemde tekorten te remediëren.

Tenslotte voorziet deze bepaling dat de Koning bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit de precieze voorwaarden te bepalen waaraan de hierboven opgesomde documenten moeten voldoen.

Art. 44

In dit artikel wordt bepaald dat de bedoelde documenten moeten worden toegezonden aan de minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven alsook aan de ministers van de gefedereerde entiteiten die werk onder hun bevoegdheid hebben.

Verder wordt in deze bepaling de termijn vastgesteld waarbinnen de paritaire comités en subcomités de betrokken documenten moeten toezenden.

Vanaf 1 januari 2023, is het de bedoeling dat het overmaken van de voormelde documenten om de twee jaar plaatsvindt, en dit telkens vóór 1 januari.

HOOFDSTUK 11

Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Art. 45

De dienst diversiteit binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zal o.a. verantwoordelijk zijn voor de opmaak van "sectorale fiches", d.w.z. binnen elke bedrijfssector waarvoor de voormelde paritaire comités en paritaire subcomités bevoegd zijn.

Deze fiches hebben betrekking op de structuur van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, en zullen de diversiteit analyseren op basis van de criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van

hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Les fiches sectorielles seront basées sur des données provenant de diverses sources de données, entre autres fournies par la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale.

Art. 46

Cet article stipule que les fiches sectorielles élaborées par le service diversité précité sont soumises chaque deux ans aux commissions et sous-commissions paritaires par l'intermédiaire de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les commissions précitées sont expressément invitées à établir un rapport sur les fiches qui leur sont soumises. Ce rapport doit être établi dans les six mois suivant le transfert des fiches susmentionnés.

Art. 47

Dans le cas où le rapport susmentionné n'explique pas ou ne justifie pas les différences constatées dans les entreprises du secteur concerné, ces commissions doivent élaborer un plan d'action dans le but d'éliminer les différences.

Le plan d'action, doit être soumis dans un délai de 6 mois. La mise en œuvre doit également être examinée dans le prochain rapport afin de compléter le cycle de suivi des politiques.

Art. 48

Le Roi se voit attribuer le pouvoir de déterminer, via arrêté délibéré en Conseil des ministres, d'une part, les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport précité et, d'autre part, les dispositions minimales auxquelles doit répondre le plan d'action précité. Il peut également déterminer des modèles pour ce rapport et ce plan d'action.

Art. 49

Enfin, il est prévu que cette réglementation entre en vigueur le jour de sa publication au *MONITEUR BELGE*.

discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

De sectorale fiches zullen gebaseerd zijn op gegevens vanuit diverse databronnen, die o.a. aangeleverd worden uit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

Art. 46

Dit artikel bepaalt dat de sectorale fiches die voorbereid zijn door de voormelde dienst Diversiteit door toedoen van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overgemaakt worden aan de paritaire comités en paritaire subcomités elke twee jaar.

Aan de voormelde comités wordt uitdrukkelijk de vraag gesteld om een verslag op te maken inzake de aan deze comités toegestuurde fiches. Dit verslag moet opgemaakt worden binnen een tijdsspanne van 6 maanden na de overmaking van de voormelde fiches.

Art. 47

In het geval het bedoelde verslag geen verklaring of rechtvaardiging geeft met betrekking tot de vastgestelde verschillen in de ondernemingen van de betreffende sector, moeten deze comités bovendien een actieplan opstellen, met als doel om de verschillen weg te werken.

Het actieplan moet ingediend worden binnen een termijn van 6 maanden. De uitvoering dient ook te worden besproken in een volgend verslag om aldus de cyclus van de beleidsmonitoring te vervolledigen.

Art. 48

Aan de Koning wordt de bevoegdheid gegeven om, via een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, enerzijds de voorwaarden en de nadere regels te bepalen waaraan voormelde verslag moet voldoen, en anderzijds de minimumbepalingen te voorzien waaraan het voormelde actieplan moet voldoen. Tevens kan hij modellen van zulk verslag en actieplan bepalen.

Art. 49

Tenslotte is voorzien dat deze regeling in werking treedt op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

CHAPITRE 12

Investir dans la formation

Section 1

Définitions

Art. 50

Cet article définit et précise les différentes notions utilisées par la loi.

Il est entendu que les formations qui sont dispensées en ligne (formations numériques ou e-learning) entrent également en ligne de compte pour la définition des formations qui sont prises en compte

Il détermine de quelle manière est comptabilisé le nombre des travailleurs pour l'application du présent chapitre.

Il est également indiqué que le droit à la formation et surtout le crédit de formation sont conçus sous forme de jours de travail, avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer cette journée en heures.

La disposition précitée de l'article 50 stipule également comment se fait exactement le calcul du nombre de travailleurs en équivalents temps plein, à savoir sur la base de l'occupation moyenne dans la période de référence précédant la période biannuelle de l'AIP. Cet article définit également le concept de "période de référence". En outre, la méthode de calcul du nombre moyen de travailleurs en équivalents temps plein au cours de la période de référence est également expliquée, même lorsque l'employeur n'a pas dû introduire de déclarations à l'ONSS au cours de la période de référence.

Il explique en outre de quelle manière le nombre de jours de formation pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, compte tenu de son contrat de travail est déterminé.

La suspension de contrat de travail n'a pas d'influence sur le nombre de jours de formation auxquels le travailleur peut prétendre. Le droit à la formation est uniquement adapté en fonction du régime de travail et du nombre de mois couvert par un contrat de travail.

HOOFDSTUK 12

Investeren in opleiding

Afdeling 1

Begripsomschrijvingen

Art. 50

Dit artikel definieert en preciseert de verschillende door de wet gebruikte begrippen.

Het is duidelijk dat opleidingen die online worden gegeven (digitale opleidingen of e-learning) ook in rekening worden genomen bij de definitie van de opleidingen die in aanmerking worden genomen.

Hij bepaalt op elke wijze het aantal werknemers wordt berekend voor de toepassing van dit hoofdstuk.

Er wordt tevens aangegeven dat het opleidingsrecht en vooral het opleidingskrediet wordt geconcipieerd in de vorm van werkdagen, met mogelijkheid voor de werkgever die dag in uren uit te drukken.

Er wordt in de voormelde bepaling van artikel 50 eveneens bepaald hoe de berekening van het aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten precies gebeurt, zijnde op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referteperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse IPA-periode. Dit artikel bepaalt eveneens het begrip "referteperiode". Verder wordt ook de berekeningswijze van het gemiddeld aantal werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referteperiode uitgelegd, ook wanneer de werkgever geen aangiftes aan de RSZ diende over te maken tijdens de referteperiode.

Het legt bovendien uit op welke wijze het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds tewerkgesteld is en/of die niet het ganse kalenderjaar door een arbeidsovereenkomst is gedekt, wordt vastgesteld, rekening houdend met zijn overeenkomst.

De schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft geen invloed op het aantal opleidingsdagen waarop de werknemer recht heeft. Het opleidingsrecht wordt alleen aangepast in functie van het arbeidsregime en van het aantal, door een arbeidsovereenkomst gedekte, maanden.

Section 2

Champ d'application

Art. 51

Cet article fixe le champ d'application du chapitre.

Les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs sont exclus de l'application du chapitre.

Cette exclusion est justifiée par le fait que le législateur estime que dans les entreprises qui emploient moins 10 travailleurs, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu et suffisant.

Le législateur ne juge pas nécessaire de les impliquer à ce stade.

Section 3

Principes en matière du droit individuel à la formation et les conditions et modalités d'introduction de ce dernier

Art. 52

Cet article fixe le principe du droit individuel à la formation avec l'objectif d'atteindre à partir du 1er janvier 2024, 5 jours individuels de formation par an par équivalent temps plein.

Par droit individuel, il est entendu un droit à la formation auquel le travailleur peut prétendre individuellement Il ne s'agit donc pas du calcul d'une moyenne de nombre de jours au niveau de l'entreprise.

Cela signifie que chaque travailleur occupé à temps plein bénéficiera, à partir du 1er janvier 2024, d'un droit individuel à 5 jours de formation, sous respect des dispositions de la présente loi.

Il s'agit d'un droit pour le travailleur et non d'une obligation dans son chef. Le non-exercice de ce droit, c'est-à-dire le fait de ne pas prendre les jours de formation, ne peut jamais être, par exemple, un motif de licenciement.

Art. 53

Le droit individuel à la formation sera concrétisé soit via une convention collective de travail sectorielle, soit au moyen d'un compte formation individuel.

Afdeling 2

Toepassingsgebied

Art. 51

Dit artikel stelt het toepassingsgebied van het hoofdstuk vast.

De werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen zijn uitgesloten van dit hoofdstuk.

Deze uitsluiting wordt gerechtvaardigd door het feit dat de wetgever oordeelt dat in de ondernemingen die minder dan 10 werknemers tewerkstellen, het beroep doen op informele opleidingen en opleiding op de werkplek veel gebruikelijker zijn en volstaan.

De wetgever oordeelt het niet nodig om ze in dit stadium hierbij te betrekken.

Afdeling 3

Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan

Art. 52

Dit artikel stelt het beginsel van het individueel opleidingsrecht vast, met als doel om vanaf 1 januari 2024 tot 5 individuele opleidingsdagen per jaar per voltijdequivalent te komen.

Onder individueel recht wordt verstaan een recht op opleiding waarop de werknemer individueel recht heeft. Het betreft dus niet een gemiddeld aantal dagen op het niveau van de onderneming.

Dit betekent dat een werknemer die voltijds werkt, vanaf 1 januari 2024 individueel recht heeft op 5 opleidingsdagen, mits de bepalingen van deze wet gerespecteerd worden.

Het gaat om een recht voor de werknemer en geen verplichting voor de werknemer. De niet-uitoefening van dit recht, dit wil zeggen het niet opnemen van opleidingsdagen kan bijvoorbeeld nooit een motiveringsreden voor ontslag zijn.

Art. 53

Het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd hetzij via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij via een individuele opleidingsrekening.

Art. 54

Cet article, fixe la trajectoire de croissance minimale à la fin de laquelle le nombre de 5 jours de formation par an par équivalent temps plein doit être atteint. À compter de l'année 2024, le nombre de 5 jours individuels de formation par an devra être réalisé.

Cet article fixe les mentions minimales que doit contenir la convention collective de travail relative à la formation.

En aucun cas, le nombre de jours octroyés une année, ne peut être inférieur au nombre de jours octroyés l'année précédente.

Cet article fixe également les modalités et les dates de dépôt des conventions collectives relatives à la formation.

Les partenaires sociaux peuvent par convention collective rendue obligatoire modifier le nombre de jours précités sans que celui-ci ne puisse être inférieur à deux et sans la possibilité de réduire le nombre de jours dans la trajectoire de croissance.

Art. 55

En l'absence d'une convention collective de travail, le droit individuel à la formation est concrétisé via le compte formation individuel.

À la demande de l'Autorité de protection des données formulée dans son avis numéro 107/222 du 3 juin 2022, il est précisé que le compte formation individuel est distinct de celui visé à l'article 36 de la loi programme du 2 août 2002 qui prévoit ce qui suit: "Les données relatives au temps de travail et à la rémunération, et toutes les autres informations nécessaires concernant les carrières professionnelles et l'identification des assurés sociaux, sont enregistrées dans les comptes individuels des travailleurs visés à l'article 28 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs. (…)"

Cet article précise de quelle manière le compte formation est concrétisé au niveau de l'entreprise et de quelle manière le travailleur pourra être informé du nombre de jours de formation auxquels il a droit.

De la même manière que pour les conventions collectives, l'article fixe la trajectoire de croissance en vue d'atteindre de 5 jours individuels de formation à compter de 2024.

Art. 54

In dit artikel wordt het minimale groeipad vastgesteld waartegen 5 dagen opleiding per jaar per voltijdequivalent moet zijn bereikt. Vanaf het jaar 2024 moeten 5 individuele opleidingsdagen per jaar worden gehaald

Dit artikel stelt de minimale vermeldingen vast die de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de opleiding moet bevatten.

In geen geval mag het aantal toegekende dagen in een jaar lager zijn dan het aantal toegekende dagen van het voorgaande jaar.

In dit artikel worden verder de modaliteiten en datums voor de indiening van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake opleiding vastgesteld.

De sociale partners kunnen via een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het vermeld aantal dagen wijzigen, zonder dat dit aantal minder kan zijn dan twee en zonder dat in het groeipad het aantal dagen kan worden verminderd.

Art. 55

Bij gebreke aan een collectieve arbeidsovereenkomst wordt het individueel opleidingsrecht geconcretiseerd via een individuele opleidingsrekening.

Op vraag van de Gegevensbeschermingsautoriteit in zijn advies nr. 107/222 van 3 juni 2022 wordt verduidelijkt dat de individuele opleidingsrekening verschilt van de rekening bedoeld in artikel 36 van de Programmawet van 2 augustus 2002, die het volgende voorziet: "De loon- en arbeidstijdgegevens voor de werknemers alsmede alle andere nodige inlichtingen betreffende de loopbanen en de identificatie van de sociaal verzekerden worden ingeschreven op de individuele rekening van de werknemers bedoeld in artikel 28 van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers. (…)"

Dit artikel preciseert op welke wijze de opleidingsrekening wordt geconcretiseerd op het niveau van de onderneming en op welke wijze de werknemer in kennis zou kunnen gesteld worden van het aantal opleidingsdagen waarop hij recht heeft.

Op dezelfde wijze als voor de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt het groeipad vastgelegd om in 2024 5 individuele opleidingsdagen te bereiken.

Le nombre de jours octroyés à titre individuel est déterminé en fonction du régime de travail du travailleur dans l'entreprise.

Enfin, il fixe le délai dans lequel les 5 jours individuels de formation doivent être octroyés.

Art. 56

Cet article prévoit un droit individuel à la formation en l'absence d'une convention collective de travail ou d'un compte formation individuel. Ces travailleurs auront droit à 5 jours individuels de formation à compter du 1er janvier 2024 au sein de l'entreprise.

Art. 57

Cet article prévoit que les jours de formation non épuisés une année, sont reportés à l'année suivante.

Cependant, afin de ne pas reporter indéfiniment les jours de formation d'une année à une autre, le but est que le travailleur, à compter du 1er janvier 2024, par période de 5 ans, ait suivi en moyenne au moins 5 jours de formation par an.

Art. 58

Cet article fixe un régime dérogatoire pour les employeurs qui emploient entre 10 et 20 travailleurs.

La formation étant souvent suivie de manière informelle dans les entreprises comptant moins de travailleurs.

De plus, pour des raisons organisationnelles il peut être difficile de respecter le nombre de jours de formation prévu de manière générale.

Le législateur a cependant prévu que pour ces employeurs le nombre de jours pourra être revu par le Roi ou être augmentés par une convention collective de travail rendue obligatoire.

En effet, les partenaires sociaux sont les mieux placés pour définir le nombre de jours pour les "petites" sociétés faisant partie de leur ressort.

Ces employeurs doivent garantir à leurs travailleurs un droit individuel d'un jour de formation au minimum par an par équivalent temps plein.

Het aantal opleidingsdagen dat op individuele basis wordt toegekend, wordt bepaald aan de hand van het arbeidsregime van de werknemer in de onderneming.

Tenslotte stelt het de termijn vast waarbinnen de 5 opleidingsdagen moeten worden toegekend.

Art. 56

Dit artikel voorziet een individueel opleidingsrecht, bij gebrek aan een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele opleidingsrekening. Deze werknemers zullen recht hebben op 5 individuele opleidingsdagen in de schoot van de onderneming, vanaf 1 januari 2024.

Art. 57

Dit artikel voorziet dat de niet-opgebruikte opleidingsdagen worden overgedragen naar het volgende jaar.

Echter, teneinde de opleidingsdagen niet oneindig van jaar op jaar over te dragen, is het de bedoeling dat de werknemer, vanaf 1 januari 2024, per periode van vijf jaar, gemiddeld minstens 5 opleidingsdagen per jaar, heeft gevolgd.

Art. 58

Dit artikel stelt een afwijkend regime vast voor de werkgevers die tussen 10 en 20 werknemers te werk stellen.

In ondernemingen met weinig werknemers wordt de opleiding vaak op een meer informele wijze gevolgd.

Bovendien kan het om organisatorische redenen moeilijk zijn om het geplande aantal opleidingsdagen in het algemeen te respecteren.

De wetgever heeft echter bepaald dat voor deze werkgevers het aantal dagen kan worden herzien door de Koning of verhoogd worden door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De sociale partners zijn immers het best geplaatst om het aantal dagen vast te stellen voor de "kleine" ondernemingen die onder hun bevoegdheidsgebied vallen.

Deze werkgevers moeten hun werknemers een individueel recht garanderen op ten minste één dag opleiding per jaar per voltijdequivalent.

Le Roi est habilité pour augmenter, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce nombre de jours de formation minimal.

Ils doivent avant le 30 septembre de chaque année fixer le nombre de jours individuels de formation auxquels les travailleurs ont droit.

Cet article prévoit également que les jours de formation non épuisés une année, sont reportés à l'année suivante.

Cependant, afin de ne pas reporter indéfiniment les jours de formation d'une année à une autre, le travailleur, doit à compter du 1er janvier 2024, suivre au moins 1 jour de formation par an par équivalent temps plein.

À la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Cet article ne porte pas préjudice à la compétence des partenaires sociaux qui peuvent également déroger aux dispositions du présent article par convention collective de travail rendue obligatoire.

Art. 59

Cet article précise quand la formation peut être suivie.

Art. 60

Le travailleur qui est licencié autrement que pour faute grave dans son employeur, doit dans tous les cas avoir la possibilité de prendre tous les jours de formation auxquels il a droit avant la fin de son contrat. En cas de licenciement sans motif grave, l'employeur et le travailleur peuvent décider d'un commun accord, par exemple, de prendre effectivement les jours de formation restants en suivant les formations formelles ou informelles appropriées pendant la période de préavis convenue ou de prendre le crédit de formation restant en espèces et de le considérer comme un avantage acquis en vertu du contrat de travail qui doit être ajouté à l'indemnité de rupture. Il est explicitement mentionné que le crédit de formation non épuisé ne pourra pas être transformé, ni en majoration du délai de préavis, ni venir augmenter l'indemnité de préavis.

À l'avenir, le Roi pourra également déterminer comment et quand certains droits et crédits de formation accumulés seront valorisées.

De Koning wordt gemachtigd om bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, dit minimumaantal te verhogen.

Uiterlijk op 30 september van elk jaar moeten zij het aantal individuele opleidingsdagen vaststellen waarop de werknemers recht hebben.

Dit artikel voorziet eveneens dat de niet-opgebruikte opleidingsdagen tijdens een jaar overgedragen worden naar het volgende jaar.

Echter, teneinde de opleidingsdagen niet oneindig van jaar op jaar over te dragen, moet de werknemer, vanaf 1 januari 2024, minstens 1 opleidingsdag per jaar per voltijds equivalent, volgen.

Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt, het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de sociale partners die ook kunnen afwijken van de bepalingen van dit artikel bij een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 59

Dit artikel preciseert wanneer de opleiding kan gevolgd worden.

Art. 60

De werknemer die wordt ontslagen, anders dan voor dringende reden in zijn hoofde, moet in elk geval de mogelijkheid krijgen alle opleidingsdagen op te nemen waarop hij recht heeft, voor het einde van zijn overeenkomst. Bij gekregen ontslag om niet-dwingende reden kunnen de werkgever en werknemer daarbij in gemeenschappelijk akkoord bijvoorbeeld beslissen om de resterende opleidingsdagen werkelijk op te nemen door de nodige formele of informele opleidingen te volgen tijdens de afgesproken opzeggingstermijn of om het resterende opleidingskrediet op te nemen in geld en het te beschouwen als een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst dat bij de opzeggingsvergoeding dient te worden geteld. Er wordt uitdrukkelijk vermeld dat het niet-opgebruikte opleidingskrediet niet kan omgezet worden noch in een verhoging van de opzeggingstermijn, noch in een verhoging van de opzeggingsvergoeding.

In de toekomst kan ook door de Koning worden bepaald hoe en wanneer bepaalde opgebouwde opleidingsrechten en -kredieten gevaloriseerd zullen worden.

Section 4

Exécution par le Roi, dispositions abrogatoires et entrée en vigueur

Sous - section 1re

Exécution par le Roi

Art. 61

Cet article donne mandat au Roi de fixer un certain nombre d'éléments nécessaires à l'exécution de la loi par Arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail.

Sous - section 2

Dispositions abrogatoires

Art. 62

Cet article abroge la section 1re du Chapitre 2 du Titre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que l'Arrêté Royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1re du Chapitre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Sous - section 3

Entrée en vigueur

Art. 63

Cet article fixe l'entrée en vigueur et n'appelle aucun autre commentaire.

CHAPITRE 13

Modifications de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence

Art. 64

Cet article remplace l'article 1/1 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence. Elle crée et élargit ainsi la possibilité d'établir des fonds de sécurité d'existence communs par la conclusion de conventions collectives de travail déclarées rendues obligatoires en vertu de la loi du 5 décembre 1968 par les différentes commissions paritaires créant le fonds commun.

Afdeling 4

Uitvoering door de Koning, opheffingsbepalingen en inwerkingtreding

Onderafdeling 1

Uitvoering door de Koning

Art. 61

Dit artikel geeft machtiging aan de Koning om een aantal noodzakelijke uitvoeringsmaatregelen te nemen via een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Onderafdeling 2

Opheffingsbepalingen

Art. 62

Dit artikel schaft de afdeling 1 van het hoofdstuk 2, titel 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk en het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk af.

Onderafdeling 3

Inwerkingtreding

Arti. 63

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding en behoeft geen verdere commentaar.

HOOFDSTUK 13

Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid

Art. 64

Dit artikel vervangt artikel 1/1 in de Wet betreffende de Fondsen van bestaanszekerheid. Het creëert en verbreedt aldus de mogelijkheid tot inrichting van gemeenschappelijke fondsen voor bestaanszekerheid via het afsluiten van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten volgens de wet van 5 december 1968 door de verschillende paritaire comités die het gemeenschappelijk fonds inrichten.

Il est indiqué comment les dispositions de la loi concernant les Fonds de sécurité d'existence doivent être lues dans l'application de ces fonds communs à l'avenir.

Bien entendu, les Fonds ne peuvent s'appliquer tout au plus qu'aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent aux champs d'application des (sous-) commissions paritaires organisatrices.

Art. 65

Cet article ajoute un article 4/1 dans la loi sur les Fonds de sécurité d'existence et réglemente un certain nombre d'obligations supplémentaires qui sont nécessaires pour des raisons de durabilité financière dans une gestion commune.

Les fonds gérant des pensions complémentaires restent soumis aux dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Art. 66

Cet article ajoute un article 4/2 à la loi sur les Fonds de sécurité d'existence, qui impose explicitement aux (sous-) commissions paritaires concernées d'inclure des dispositions identiques dans les conventions collectives à conclure sur les statuts d'un fonds commun, afin d'éviter tout malentendu à cet égard.

Art. 67

Dans le but de garantir la sécurité juridique, une période transitoire est accordée aux Fonds de sécurité d'existence déjà établis afin qu'ils puissent se conformer aux conditions énoncées ici.

CHAPITRE 14

Modifications du livre XV du Code de droit économique

Art. 68 et 69

Cet article vise à insérer de nouvelles infractions et des sanctions de niveau 2 dans le livre XV, titre 3, chapitre 2, du Code de droit économique à l'encontre des

Er wordt aangegeven hoe dan voortaan de bepalingen van de Wet betreffende de Fondsen van bestaanszekerheid moeten gelezen worden in toepassing voor deze gemeenschappelijke fondsen.

De Fondsen kunnen uiteraard enkel maximaal van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers die behoren tot de bevoegdheidsgebieden van de inrichtende paritaire (sub)comités.

Art. 65

Dit artikel voegt een artikel 4/1 toe aan de Wet betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid en regelt een aantal bijkomende verplichtingen die vanuit financiële duurzaamheidsoverwegingen nodig zijn in een gemeenschappelijk beheer.

Voor de fondsen die aanvullende pensioenen beheren blijven onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid gelden.

Art. 66

Dit artikel voegt een artikel 4/2 toe aan de Wet betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid, dat uitdrukkelijk oplegt dat de betrokken paritaire (sub)comités gelijkluidende bepalingen opnemen in de af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten over de statuten van een gemeenschappelijk fonds, zodat hierover geen misverstanden worden gecreëerd.

Art. 67

Met als doel de rechtszekerheid te garanderen wordt een overgangstermijn gegeven aan de bestaande Fondsen voor bestaanszekerheid om zich in orde te stellen met de hier opgenomen voorwaarden.

HOOFDSTUK 14

Wijzigingen van boek XV van het Wetboek van economisch recht

Art. 68 en 69

Dit artikel strekt ertoe in Boek XV, titel 3, hoofdstuk 2, van het Wetboek van economisch recht nieuwe inbreuken en sancties van niveau 2 op te nemen tegen

exploitants des plateformes qui ne contractent pas les assurances visées à l'article 21 du présent projet de loi.

CHAPITRE 15

Modifications relatives à la Commission administrative de règlement de la Relation de travail

Art. 70

Cet article prévoit que le président de la commission doit être nommé au sein d'une juridiction du travail. La loi sur les relations de travail est en effet une loi très spécifique et il est essentiel que le président de la commission administrative dispose d'une connaissance approfondie en la matière afin de garantir des décisions soit fondées, adaptées et motivées de la commission.

Cet article prévoit également la nomination d'un président suppléant pour siéger dans la Commission Relations de Travail.

Pour apporter l'expertise nécessaire, ce dernier doit être, tout comme le président, nommé au sein d'une juridiction du travail. En cas d'empêchement, il interviendra temporairement en remplacement du président unique de chaque chambre de la Commission afin de garantir la continuité de son fonctionnement.

Le paragraphe 6 de l'actuel article 329 est complété afin de permettre la Commission d'entendre également des experts d'autres services publics concernés dans le cadre d'une procédure. Par exemple, il peut être utile de consulter des experts en travail de plateforme du SPF Finances ou des experts de l'INAMI pour des relations de travail concernant des professions dans le domaine de la santé.

Art. 71 à 77 y compris

Ces articles remplacent l'entièreté du chapitre VI du Titre XIII de la loi par un nouveau chapitre concernant les avis et décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative.

Dans ce nouveau chapitre, différentes modifications sont introduites afin d'accentuer le rôle préventif de la Commission et clarifier ses missions et la portée de ses avis et décisions à l'encontre des parties à la relation de travail ainsi que des institutions de sécurité sociales concernées par la nature de cette relation.

platformexploitanten die de in artikel 21 van dit wetsontwerp bedoelde verzekering niet afsluiten.

HOOFDSTUK 15

Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

Art. 70

Dit artikel voorziet dat de voorzitter van de commissie benoemd moet zijn bij een arbeidsgerecht. De wet op de arbeidsrelaties is inderdaad een erg specifieke wet en het is essentieel dat de voorzitter van de administratieve commissie beschikt over een diepgaande kennis van de materie ten einde gefundeerde, aangepaste en gemotiveerde beslissingen van de commissie te garanderen.

Daarnaast voorziet dit artikel in de benoeming van een plaatsvervangende voorzitter om te zetelen in de Commissie Arbeidsrelaties.

Om de noodzakelijke expertise bij te brengen dient deze, net als de voorzitter, benoemd te zijn bij een arbeidsgerecht. Als de voorzitter verhinderd is, zal hij tijdelijk tussenkomen ter vervanging van de enige voorzitter van elke kamer van de Commissie om de continuïteit van haar werking te verzekeren.

Paragraaf zes van het bestaande artikel 329 wordt aangevuld zodat het mogelijk wordt voor de Commissie om ook experten van andere betrokken overheidsdiensten te horen in het kader van een procedure. Zo kan het bijvoorbeeld nuttig zijn om experten inzake platformwerk van de FOD Financiën te raadplegen of experten van het RIZIV voor arbeidsrelaties waarbij gezondheidsberoepen betrokken zijn.

Art. 71 tot en met 77

Deze artikelen vervangen het gehele hoofdstuk VI van Titel XIII van de wet door een nieuw hoofdstuk dat betrekking heeft op de adviezen en beslissingen inzake de kwalificatie van de arbeidsrelatie door de administratieve commissie.

In dit nieuwe hoofdstuk worden verschillende wijzigingen ingevoerd om de preventieve rol van de Commissie te accentueren en haar opdrachten en de draagwijdte van haar adviezen en beslissingen te verhelderen ten opzichte van de partijen bij de arbeidsrelatie, alsook de bij de arbeidsrelatie betrokken instellingen van sociale zekerheid.

À côté de ces modifications, ce chapitre reprend en grande partie les dispositions telles qu'elles sont en vigueur préalablement à ce projet de loi.

La nouvelle section 1 contient les dispositions générales

Dans son paragraphe 1er, l'article 338 détermine les tâches de la Commission et précise que la Commission rend à présent, non seulement des décisions, mais également des avis concernant la qualification d'une relation de travail dès lors que le statut social d'un travailleur indépendant ou salarié envisagé est incertain.

Les avis rendus sont purement consultatifs et ne lient donc pas les parties à la relation de travail ainsi que les institutions de sécurité sociale représentées au sein de la Commission.

Cette nouvelle mission vient renforcer le rôle d'organe de consultation préventif en matière de détermination de la nature de la relation de travail de la Commission.

Le § 2 énumère les modes de saisine de la Commission qui diffèrent en fonction d'une saisine conjointe par les parties à la relation de travail ou d'une saisine unilatérale par une seule de ces parties.

Le § 3 précise l'obligation d'information des caisses d'assurances sociales et des secrétariat sociaux à l'encontre de chacune des parties à une relation de travail pour, d'une part, assurer la plus grande transparence à l'encontre de la législation et du rôle de la Commission et d'autre part, garantir la visibilité et l'accessibilité de la Commission.

Cette obligation légale explicite d'information remplace la possibilité actuelle pour un travailleur indépendant de saisir la Commission via la caisse d'assurances sociales (actuel article 338, § 2, alinéa 2). Le législateur s'interroge sur la valeur ajoutée de cette possibilité et voit bien plus d'avantages dans une obligation claire d'information vis-à-vis des parties, d'autant plus que cette manière de saisir la Commission était rarement utilisée dans la pratique. L'obligation d'information est d'application tant pour les caisses d'assurances sociales que pour les secrétariats sociaux et implique que ces services informent clairement le travailleur indépendant, l'employeur ou le travailleur sur les règles applicables pour déterminer la nature de la relation de travail, compte tenu du secteur dans lequel il travaille, ainsi que sur le rôle et le fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail. Les administrations compétentes fourniront aux caisses d'assurances sociales et aux secrétariats sociaux les instructions et explications nécessaires afin d'accomplir cette tâche correctement. Cette obligation

Naast deze wijzigingen, herneemt dit hoofdstuk grotendeels de bepalingen zoals deze reeds van kracht zijn voorafgaand aan dit wetsontwerp.

De nieuwe afdeling 1 omvat de algemene bepalingen.

In zijn eerste paragraaf bepaalt artikel 338 de taken van de Commissie en preciseert het dat de Commissie nu niet alleen meer beslissingen neemt, maar eveneens ook adviezen geeft inzake de kwalificatie van een arbeidsrelatie van zodra het beoogde statuut van zelfstandige of werknemer onzeker is.

De uitgebrachte adviezen zijn louter raadgevend en binden aldus noch de partijen bij de arbeidsrelatie, noch de instellingen van sociale zekerheid die in de Commissie vertegenwoordigd zijn.

Deze nieuwe opdracht komt de rol van de Commissie als raadgevend preventief orgaan inzake vaststelling van de aard van de arbeidsrelatie versterken.

Paragraaf 2 somt de wijzen op waarop de Commissie gevat wordt, die verschillen naargelang het gaat om een gezamenlijk vatten door de partijen bij de arbeidsrelatie of een eenzijdig vatten door enkel één van die partijen.

Paragraaf 3 preciseert de informatieverplichting in hoofde van de socialeverzekerignsfondsen en de sociale secretariaten ten opzichte van elk van de partijen bij een arbeidsrelatie om, enerzijds een grotere transparantie te verzekeren ten opzichte van de wetgeving en de rol van de Commissie en, anderzijds, de zichtbaarheid en toegankelijkheid van de Commissie te verzekeren.

Deze uitdrukkelijke wettelijke informatieplicht komt ter vervanging van de huidige mogelijkheid voor een zelfstandige om de Commissie te vatten via het sociaalverzekeringsfonds (huidig artikel 338, § 2, tweede lid). De wetgever stelt zich vragen bij de meerwaarde hiervan en ziet veel meer heil in een duidelijke informatieplicht naar de partijen toe, te meer daar deze wijze van vatten van de Commissie in de praktijk zelden werd gebruikt. De informatieplicht geldt zowel voor de sociale verzekeringsfondsen als voor de sociale secretariaten en houdt in dat deze diensten de zelfstandige, de werkgever of werknemer duidelijk inlichten over de toepasselijke regels om de aard van de arbeidsrelatie te bepalen, hierbij rekening houdend met de sector waarin ze werken, en tevens over de rol en de werking van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelaties. De bevoegde administraties zullen de sociale verzekeringsfondsen en sociale secretariaten de nodige instructies en toelichting bezorgen om deze opdracht correct te kunnen vervullen. Deze informatieplicht zal belangrijk

d'information sera importante lors du début de la relation de travail. Ainsi, au moment de la demande d'affiliation d'un travailleur indépendant, les caisses d'assurances sociales seront tenues d'informer clairement l'intéressé des règles applicables pour déterminer la nature des relations de travail.

Le § 4 reprend une disposition préexistante selon laquelle la Commission établit un rapport annuel qui reprend sa jurisprudence. Il s'agit tant des avis que des décisions.

La nouvelle section 2 détermine la portée d'un avis rendu par la Commission.

Le nouvel article 338/1 inséré par l'article 76 du présent projet de loi établit que l'avis rendu par la Commission n'est pas contraignant et ne lie pas les institutions représentées à la Commission ainsi que les caisses d'assurances sociales.

Dans le cas où l'avis est rendu à l'initiative d'une seule des parties et que la qualification de la nature de la relation de travail diffère de celle convenue entre les parties, cette partie a l'obligation de notifier cet avis à l'autre partie dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

La nouvelle section trois détermine la portée de la décision de la Commission ainsi que des modalités de procédure et de communication.

Le nouvel article 338/2 inséré par l'article 79 du présent projet de loi précise en son paragraphe 1er que la Commission peut rendre une décision relative à la même relation de travail sur laquelle elle a prononcé un avis consultatif suite à la saisine d'initiative d'une des deux parties. Cette décision peut être rendue soit à l'initiative d'une partie à laquelle l'avis a été notifié, soit, à l'initiative des deux parties ensemble.

Elle doit être rendue à la demande d'un ou deux parties. Les parties ont un délai d'un an à partir de la notification de l'avis pour déposer leurs demandes.

Le paragraphe § 2 prévoit que, si la demande n'est pas manifestement irrecevable, la procédure devant la Commission aboutissant à cette décision doit être contradictoire de telle sorte que l'autre partie à la relation de travail doit être appelée à la cause. En d'autres termes, dès que la Commission est saisie pour prendre une telle décision, une procédure contradictoire se met automatiquement en place.

zijn bij de aanvang van de arbeidsrelatie. Zo zullen de sociale verzekeringsfondsen op het moment van de vraag tot aansluiting door een zelfstandige gehouden zijn om betrokkene duidelijk te informeren over de toepasselijke regels om de aard van de arbeidsrelaties te bepalen.

Paragraaf 4 herneemt een bestaande bepaling volgens dewelke de Commissie jaarlijks een verslag opstelt dat haar rechtspraak bevat. Dit betreft zowel adviezen als besluiten.

De nieuwe afdeling 2 legt de draagwijdte van een advies van de Commissie vast.

Het nieuwe artikel 338/1, ingevoegd bij artikel 76 van dit wetsontwerp stelt dat het advies, uitgebracht door de Commissie, niet dwingend is en de instellingen van sociale zekerheid vertegenwoordigd in de Commissie, noch de socialeverzekeringsfondsen bindt.

In het geval dat een advies is uitgebracht op initiatief van één enkele partij en de kwalificatie van de aard van de arbeidsrelaties verschilt van deze overeengekomen onder partijen, deze partij de verplichting heeft om het advies aan de andere partij ter kennis te brengen binnen een termijn van 30 dagen per aangetekend schrijven of elke ander middel bepaald door de Koning.

De nieuwe afdeling 3 bepaalt de draagwijdte van de beslissing van de Commissie alsook de procedure- en mededelingsmodaliteiten.

Het nieuwe artikel 338/2, ingevoegd bij artikel 79 van dit wetsontwerp preciseert in zijn eerste paragraaf dat de Commissie een beslissing kan nemen aangaande dezelfde arbeidsrelatie waarover zij al een raadgevend advies heeft uitgesproken ingevolge het vatten op initiatief van één van de twee partijen. Deze beslissing kan genomen worden op initiatief van ofwel één partij aan wie het advies betekend werd, ofwel op initiatief van beide partijen samen.

Ze dient te worden genomen op vraag van één of beide partijen. De partijen hebben een termijn van één jaar vanaf de kennisgeving van het advies om hun aanvraag neer te leggen.

Paragraaf 2 voorziet dat, indien de aanvraag niet kennelijk onontvankelijk is, de procedure voor de Commissie die uitmondt in deze beslissing, tegensprekelijk moet zijn in die zin dat de andere partij bij de arbeidsrelatie bij de zaak moet betrokken worden. In andere woorden, van zodra de Commissie gevat is om een dergelijke beslissing te nemen, wordt automatisch een tegensprekelijke procedure uitgerold.

En introduisant cette mesure, le législateur a souhaité maintenir cette possibilité de saisine unilatérale d'une partie qui douterait de la nature de la relation de travail en accroissant ce rôle d'organe consultatif de la Commission. Toutefois, étant donné qu'une requalification de la relation de travail peut avoir d'importantes conséquences pour toutes les parties en présence, le législateur a été attentif à prévoir, dans ce cas où l'avis se prononcerait sur une requalification de la nature de la relation de travail, que l'autre partie en soit informée et puisse être associée à la procédure pour assurer un débat contradictoire menant, le cas échéant, à une décision liant chacune des institutions de sécurité sociale concernées.

L'alinéa suivant prévoit que la Commission a l'obligation d'informer le Conseil National du Travail (CNT) de toutes les demandes de décisions introduites afin d'en permettre, dans le respect des conditions de la vie privée, une certaine publicité et, le cas échéant, donner la possibilité à des personnes travaillant pour la même entreprise et dans les mêmes conditions de joindre des demandes connexes pour qu'elles soient traitées ensemble par la Commission.

Dans un tel cas, chaque partie concernée est informée par la Commission et pourra communiquer des arguments contre ou en faveur de la jonction de demandes.

Par ailleurs, la Commission est toujours tenue de rendre une décision individuelle pour tenir compte des spécificités propres à chaque dossier.

Le paragraphe 3 oblige la Commission à communiquer la décision aux institutions représentées au sein de la Commission à savoir l'ONSS, l'INASTI et les administrations des ministres des Affaires sociales, de l'Emploi et des Indépendants, dans un délai d'un mois suivant la décision de la Commission.

Les paragraphes 4 et 5 sont identiques aux paragraphes 3 et 4 de l'article 338 en vigueur préalablement à ce projet de loi et prévoient que les décisions lient les institutions représentées au sein de la commission.

Le nouveau paragraphe 6 dispose que le tribunal du travail statue comme en référé sur le caractère suspensif ou non du recours contre la décision de la commission. Pendant cette procédure comme en référé le tribunal prend en considération l'ensemble des pièces du dossier, des droits et des obligations des parties et de la

Door deze maatregel in de voeren, heeft de wetgever gewild de mogelijkheid van een eenzijdig vatten door één partij die twijfels zou hebben over de aard van de arbeidsrelatie, te bewaren door de rol van de Commissie als raadgevend orgaan te vergroten. Niettemin, gelet op het feit dat een herkwalificatie van de arbeidsrelatie belangrijke gevolgen kan hebben voor alle aanwezige partijen, heeft de wetgever eraan gedacht om, in het geval dat een advies zich zou uitspreken over een herkwalificatie van de aard van de arbeidsrelatie, te voorzien dat de andere partij hierover geïnformeerd wordt en hij betrokken kan worden bij de procedure om een tegensprekelijk debat te verzekeren dat, in voorkomend geval, leidt tot een beslissing die elk van de betrokken instellingen van sociale zekerheid bindt.

Het volgende lid voorziet dat de Commissie de verplichting heeft om de Nationale Arbeidsraad (NAR) op de hoogte te stellen van alle ingediende aanvragen tot beslissing om aldus, met respect voor de voorwaarden inzake respecteren van het privéleven, toe te laten er een zekere publiciteit aan te geven en, in voorkomend geval, aan personen die werken voor dezelfde onderneming en onder dezelfde voorwaarden, de mogelijkheid te geven om verwante aanvragen samen te voegen zodat deze samen door de Commissie zouden worden behandeld.

In een dergelijk geval zal elke betrokken partij door de Commissie op de hoogte worden gesteld en kan zij argumenten tegen of vóór de voeging van aanvragen aanvoeren

Bovendien is de Commissie er steeds toe gehouden om een individuele beslissing te nemen om rekening te houden met de specifieke elementen eigen aan elke dossier.

Paragraaf 3 legt de Commissie op om de beslissing mee te delen aan de instellingen vertegenwoordigd in de Commissie, te weten de RSZ, het RSVZ en de administraties van de ministers van Sociale Zaken, Werk en Zelfstandigen, binnen een termijn van één maand na de beslissing van de Commissie.

De paragrafen 4 en 5 zijn identiek aan de paragrafen 3 en 4 van artikel 338 die voorafgaand aan dit ontwerp van kracht zijn en voorzien dat de beslissingen bindend zijn voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn.

De nieuwe paragraaf 6 voorziet dat de arbeidsrechtbank oordeelt zoals in kort geding over het al dan niet opschortende karakter van het beroep tegen de beslissing van de commissie. Tijdens deze procedure zoals in kort geding neemt de rechtbank alle stukken van het dossier, de rechten en de plichten van de partijen en de motivatie

motivation de la décision de la commission. La procédure comme en référé permet aux parties de présenter pleinement leurs arguments. Tant que le tribunal de travail ne prend pas une décision à ce sujet, il est évident que les institutions de sécurité sociale, agissant de manière prudente et diligente, attendront avant de mettre en œuvre la décision de la commission.

Si aucun recours contre la décision de la commission n'est introduit dans un délai d'un mois, celle-ci devient définitive.

Le paragraphe 6 actuel de l'article 338 n'est plus repris dans le nouveau chapitre VI.

Art. 78

Vu que l'actuel article 341 est modifié de telle sorte que, lorsque la Commission constate par décision une inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, la requalification ne vaut que pour l'avenir, les dispositions concernant les conséquences rétroactives de la requalification doivent donc être abrogées.

Art. 79

Cet article adapte l'actuel article 341 afin de prévoir que lorsque, la Commission constate par décision une inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, la requalification ne vaut que pour l'avenir.

Art. 80

Cette disposition fixe l'entrée en vigueur.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le ministre des Affaires sociales,

Frank VANDENBROUCKE

Le ministre des Indépendants,

David CLARINVAL

van de beslissing van de commissie in ogenschouw. De procedure zoals in kort geding zorgt ervoor dat de partijen hun argumenten volledig kunnen uiteenzetten. Zolang de arbeidsrechtbank zich niet over deze zaak uitspreekt, ligt het voor de hand dat de instellingen van sociale zekerheid, wanneer zij voorzichtig en zorgvuldig te werk gaan, zullen wachten met de tenuitvoerlegging van het besluit van de commissie.

Indien binnen een maand geen beroep is aangetekend tegen de beslissing van het comité, wordt deze definitief.

De bestaande paragraaf 6 van artikel 338 wordt niet hernomen in het nieuwe hoofdstuk VI.

Art. 78

Omdat het bestaande artikel 341 aangepast wordt zodat wanneer de Commissie vaststelt via een beslissing dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, de herkwalificatie slechts voor de toekomst geldt, dienen bijgevolg de bepalingen met betrekking tot de retroactieve gevolgen van de herkwalificatie opgeheven te worden.

Art. 79

Dit artikel past het bestaande artikel 341 aan om te voorzien dat wanneer de Commissie vaststelt via een beslissing dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, de herkwalificatie slechts voor de toekomst geldt.

Art. 80

De bepaling regelt de inwerkingtreding.

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

De minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

De minister van Zelfstandigen,

David CLARINVAL

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail

Chapitre 1er – Disposition introductive

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

Chapitre 2 – Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Art. 2. A l'article 6, § 1er, 1°, alinéa 3, d), de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, inséré par la loi du 5 mars 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "cinq jours ouvrables" sont chaque fois remplacés par les mots "sept jours ouvrables";

2° dans la dernière phrase les mots "un jour ouvrable" sont remplacés par les mots "trois jours ouvrables".

Art. 3. Les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel avant l'entrée en vigueur de l'article 2 qui déterminent le délai minimal dans lequel les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, continuent à produire leurs effets jusqu'au moment où une nouvelle convention collective de travail sectorielle en la matière soit déposée au greffe du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Art. 4. Lorsque, avant l'entrée en vigueur de l'article 2, il est déjà fait application d'horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le règlement de travail doit être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2 endéans les deux ans à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur de l'article 2, sauf en ce qui concerne les entreprises auxquelles s'applique l'article 3.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié, et au plus tard jusqu'à l'écoulement du délai visé à l'alinéa 1er, les règles telles qu'elles étaient en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 2 restent d'application.

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

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

Hoofdstuk 2 – Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

Art. 2. In artikel 6, § 1, 1°, derde lid, d), van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ingevoegd bij de wet van 5 maart 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "vijf werkdagen" worden telkens vervangen door de woorden "zeven werkdagen";

2° in de laatste zin worden de woorden "één werkdag" vervangen door de woorden "drie werkdagen".

Art. 3. De voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die de minimumtermijn bepalen waarbinnen de werkroosters worden bekendgemaakt aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, blijven van kracht totdat met betrekking tot deze aangelegenheid een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd wordt op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeidsverhoudingen en Sociaal Overleg.

Art. 4. Wanneer al vóór de inwerkingtreding van artikel 2 toepassing wordt gemaakt van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet het arbeidsreglement in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van artikel 2 binnen de twee jaar te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van artikel 2, behalve voor wat de ondernemingen betreft op wie artikel 3 van toepassing is.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement, en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijven de regels van toepassing zoals zij van kracht waren tot de inwerkingtreding van artikel 2.

Chapitre 3 – Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Section 1. Prestations normales sur quatre jours

Art. 5. Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il est inséré un article 20*bis*/1 rédigé comme suit:

"Art. 20*bis*/1. § 1er. Le règlement de travail, peut autoriser que la limite quotidienne de la durée du travail d'un travailleur à temps plein soit portée à 9 heures et demie s'il effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine. Si les prestations normales à temps plein sont organisées de manière à ce que la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38 heures avec un maximum de 40 heures, seule une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser que la limite quotidienne susmentionnée soit portée à un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre pour le travailleur qui effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine.

La dérogation à la limite quotidienne de la durée du travail visée à l'alinéa 1er ne peut être appliquée qu'après la demande écrite préalable du travailleur et après la conclusion de la convention visée à l'alinéa 4. La demande porte sur une période de maximum six mois et est renouvelable.

La demande du travailleur visée à l'alinéa 2, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Après accord de l'employeur, une convention conclue entre l'employeur et le travailleur détermine le début et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'interruption régulière du travail qui sont applicables pendant le régime de travail visé par le présent article. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime de travail visé par le présent article est applicable, sans dépasser la période maximale de six mois visée à l'alinéa 2. Cette convention est conclue par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du régime de travail introduit sur la base du présent article.

Hoofdstuk 3 – Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Afdeling 1. Normale prestaties op 4 dagen

Art. 5. In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 20*bis*/1 ingevoegd luidende:

"Art. 20*bis*/1. § 1. Het arbeidsreglement, kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9 en een half uur wordt gebracht indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week. Indien de normale voltijdse arbeidsprestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur 38 uren te boven gaat met een maximum van 40 uren, kan uitsluitend een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, toestaan dat voormelde dagelijkse grens gebracht wordt op een aantal uren gelijk aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

De afwijking op de dagelijkse grens van de arbeidsduur bedoeld in het eerste lid kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van de werknemer en na het sluiten van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Het verzoek van de werknemer, bedoeld in het tweede lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Na akkoord van de werkgever bepaalt een overeenkomst tussen werkgever en werknemer de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid die tijdens de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, van toepassing zijn. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toepast zonder de maximale duur van zes maanden bedoeld in het tweede lid te overschrijden. Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer begint te werken in de arbeidsregeling die op grond van dit artikel wordt ingevoerd.

Une copie de la convention visée à l'alinéa 4 est transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale, ainsi qu'au travailleur.

La convention visée à l'alinéa 4, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est indiquée.

L'employeur qui refuse de donner suite à la demande visée à l'alinéa 2, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§ 2. La demande du travailleur visée au § 1er, alinéa 2, ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui introduit une demande visée au § 1er, alinéa 2, sauf pour des motifs étrangers à la demande."

Section 2. Régime hebdomadaire alterné

Art. 6. Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, il est inséré un article 20*quater*, rédigé comme suit:

"Art. 20*quater*. § 1er. Le règlement de travail, peut prévoir qu'à la demande préalable et écrite du travailleur à temps plein et après la conclusion de la convention, visée à l'alinéa 2, 2°, selon les prescriptions prévues par le paragraphe 5, il est possible d'appliquer un régime hebdomadaire alterné qui dépasse les limites fixées à l'article 19. La demande concerne une période de six mois au maximum et est renouvelable.

Pour l'application du présent article, on entend par:

Een afschrift van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid wordt overgemaakt aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, evenals aan de werknemer.

De overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop ze betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voornoemde wet van 8 april 1965. Nadien moet ze gedurende een periode van 5 jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek, bedoeld in het tweede lid, moet deze weigering binnen de maand schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.

§ 2. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in § 1, tweede lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in § 1, tweede lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek."

Afdeling 2. Wisselend weekregime

Art. 6. In de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 20*quater* ingevoegd, luidende:

"Art. 20*quater*. § 1. Het arbeidsreglement kan voorzien dat, op voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer en na het sluiten van de overeenkomst, bedoeld in het tweede lid, 2°, volgens de voorschriften bepaald in paragraaf 5, een wisselend weekregime kan worden toegepast waarbij de bij artikel 19 vastgestelde grenzen worden overschreden. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° régime hebdomadaire alterné: un régime de travail organisé selon un cycle qui s'étend sur une période de deux semaines consécutives pendant laquelle les prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la seconde semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail. Par dérogation, pendant le 3ème trimestre de l'année, le cycle peut s'étendre sur une période de quatre semaines consécutives pendant laquelle les prestations des deux premières semaines sont compensées par les prestations des deux dernières semaines afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail;

2° cycle: la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans une convention écrite entre l'employeur et le travailleur et dont les prestations s'inscrivent dans le cadre fixé dans le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné;

3° semaine: une période de sept jours consécutifs, qui ne va pas nécessairement du lundi au dimanche inclus.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, alinéa 2, 1°, et suite à un évènement imprévu dans le chef du travailleur les parties peuvent convenir que le cycle s'étendra exceptionnellement sur une période de quatre semaines consécutives. Dans ce cas, la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée endéans ce cycle de quatre semaines. Cette dérogation doit faire l'objet d'une demande écrite et motivée du travailleur qui indique l'évènement imprévu dans son chef qui motive cette dérogation et d'un avenant écrit à la convention visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°. Cet avenant est conclu au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de cette dérogation.

§ 3. Le règlement de travail indique au moins les éléments suivants:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;

2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées:

4° la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures;

1° wisselend weekregime: een arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus die is gespreid over een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. In afwijking hierop kan tijdens het 3de trimester een cyclus zich spreiden over een periode van vier opeenvolgende weken tijdens dewelke de prestaties in de eerste twee weken worden gecompenseerd door de prestaties in de twee laatste weken, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven;

2° cyclus: de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer en waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement;

3° week: een periode van zeven opeenvolgende dagen, die zich niet noodzakelijk uitstrekt van maandag tot en met zondag.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, tweede lid, 1° en ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer, kunnen de partijen overeenkomen dat de cyclus zich uitzonderlijk uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken. In dergelijk geval zal de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd moeten worden tijdens deze cyclus van vier weken. Deze afwijking dient het voorwerp uit te maken van een geschreven en gemotiveerd verzoek vanwege de werknemer waarin de onvoorzienbare gebeurtenis in diens hoofde opgenomen is en van een bijlage aan de overeenkomst bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°. Deze bijlage moet uiterlijk worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van deze afwijking.

§ 3. Het arbeidsreglement vermeldt minstens het volgende:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;

5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine.

§ 4. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur, visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§ 5. Si l'employeur accède à la demande du travailleur, la convention écrite visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°, est conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du cycle convenu dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Cette convention précise également les dates de début et de fin de la période pendant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué, sans dépasser la durée maximale de six mois visée au paragraphe 1er, alinéa 1er.

En outre, en cas d'application d'un régime hebdomadaire alterné, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Le travailleur a le droit de mettre anticipativement fin au régime hebdomadaire alterné afin de revenir à son régime de travail d'origine, moyennant notification à l'employeur deux semaines avant le début d'un nouveau cycle.

§ 6. La demande du travailleur, visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, ou une copie de celle-ci, est tenue à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté, en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, durant la période sur laquelle elle porte. Ensuite, elle doit être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Une copie de la convention, visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°, est transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de pareil comité, à la délégation syndicale, ainsi qu'au travailleur.

La convention, visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est mentionnée.

5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur, zonder dat de arbeidsduur per week vijfenveertig uren mag overschrijden.

§ 4. De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, moet deze weigering schriftelijk motiveren en binnen de maand aan de werknemer bezorgen.

§ 5. Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer, wordt de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, uiterlijk gesloten op het tijdstip waarop de werknemer de arbeidsprestaties binnen de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus aanvangt. Deze overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime wordt toegepast, zonder de maximale duur van zes maanden, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid te overschrijden.

Bij toepassing van een wisselend weekregime moet bovendien op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

De werknemer heeft het recht om het wisselend werkregime vroegtijdig stop te zetten ten einde zijn oorspronkelijke arbeidsregeling te hervatten, mits hij de werkgever hiervan twee weken voor de start van een nieuwe cyclus op de hoogte brengt.

§ 6. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Een afschrift van de overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, wordt overgemaakt aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis van dergelijk comité, aan de vakbondsafvaardiging, evenals aan de werknemer.

De overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop zij betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien moet ze gedurende vijf jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

Lorsque les parties ont convenu d'appliquer un régime hebdomadaire adapté, visé au paragraphe 2, l'avenant à la convention visé au paragraphe 2 ou une copie de celui-ci doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée durant toute la période où elle est applicable. Il doit ensuite être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où les horaires qu'il contient cessent d'être en vigueur.

§ 7. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter durant le cycle.

§ 8. Les limites fixées au paragraphe 3, 4° et 5°, peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25*bis* et 26.

§ 9. La demande du travailleur visée au paragraphe 1er ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut prendre aucune mesure tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui fait une demande visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, sauf pour des motifs étrangers à cette demande."

Art. 7. Dans l'article 38*bis*, alinéa 1er, de la même loi, inséré par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 5 mars 2017, les mots "ou dans la convention visée à l'article 20*quater*, de la présente loi" sont insérés entre les mots "article 25 de la présente loi" et les mots "ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20*ter*".

Art. 8. Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, un article 6/2 est inséré, rédigé comme suit:

"Art. 6/2. Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné, conformément à l'article 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit, en dérogation à l'article 6, § 1er, 1°, alinéa 1er, fixer le cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné qui comprend les éléments suivants:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle visé à l'article 20*quater*, § 1er, alinéa 2, 2° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

Indien de partijen overeengekomen zijn om een aangepast weekregime toe te passen als bedoeld in paragraaf 2, moet de bijlage aan de overeenkomst bedoeld in paragraaf 2 of een kopie ervan, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd in uitvoering van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965 gedurende de hele periode tijdens dewelke deze van toepassing is. Nadien moet zij gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop de erin opgenomen uurroosters niet langer van toepassing zijn.

§ 7. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus.

§ 8. De grenzen vastgesteld in paragraaf 3, 4° en 5°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25*bis* en 26.

§ 9. Het verzoek van de werknemer bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verzoek."

Art. 7. In artikel 38*bis*, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "of in de overeenkomst bedoeld in artikel 20*quater*, van deze wet" ingevoegd tussen de woorden "artikel 25 van deze wet" en de woorden "of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20*ter*".

Art. 8. In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidend:

"Art. 6/2. Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een wisselend weekregime overeenkomstig artikel 20*quater* van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement, in afwijking van artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, het kader voor de toepassing van het wisselend weekregime vaststellen dat de volgende elementen bevat:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus bedoeld in artikel 20*quater*, § 1, tweede lid, 2° van arbeidswet van 16 maart 1971;

2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;

4° la durée du travail journalière minimale et maximale;

5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale.".

Section 3. Dispositions communes

Art. 9. Dans l'article 29, § 2, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et la loi du 5 mars 2017, les mots "20*bis*, 20*ter*," sont remplacés par les mots "20*bis*, 20*bis*/1, 20*ter*, 20*quater*,".

Art. 10. Dans le livre 2, chapitre 6, du Code pénal social, l'intitulé de la section 2 est remplacé par ce qui suit:

"Section 2. Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité, le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire, la demande et la convention exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la demande, la convention et l'avenant exigés pour l'application du régime de travail visé 20*quater* de la loi précitée du 16 mars 1971".

Art. 11. Dans le livre 2, chapitre 6, section 2, du même Code, il est inséré un article 186/1 rédigé comme suit:

"Art. 186/1. Les demandes et les conventions exigées pour l'application d'un régime de travail particulier

§ 1er. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:

1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la convention visées à l'article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi;

2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents pendant la durée prescrite;

2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;

5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur.".

Afdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 9. In artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985 en de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "20*bis*, 20*ter*," vervangen door de woorden "20*bis*, 20*bis*/1, 20*ter*, 20*quater*,".

Art. 10. In Boek 2, Hoofdstuk 6, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

"Afdeling 2. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20*bis*/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het verzoek, de overeenkomst en de bijlage die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20*quater* van de voormelde wet van 16 maart 1971 ".

Art. 11. In Boek 2, hoofdstuk 6, afdeling 2, van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 186/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 186/1. De verzoeken en de overeenkomsten die vereist zijn voor de toepassing van een bepaalde arbeidsregeling

§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20*bis*/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20*bis*/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:

1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur, la convention et l'avenant visés à l'article 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi;

2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur, la convention et l'avenant visés à l'article 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents durant le délai prescrit;

3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur, la convention et l'avenant visés à l'article 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.."

Art. 12. Les dispositions du présent Chapitre feront l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail deux ans après leur entrée en vigueur.

Chapitre 4 – Economie de plateformes

Art. 13. Dans la Loi programme (I) du 27 décembre 2006, modifiée par les lois des 25 août 2012 et 7 mai 2019, il est inséré un chapitre V/2 intitulé "Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes donneuses d'ordres."

Art. 14. Dans le chapitre V/2 inséré par l'article 13, il est inséré un article 337/3 rédigé comme suit:

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijke en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20*bis*/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 2. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer, de overeenkomst en de bijlage bedoeld in artikel 20*quater* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer, de overeenkomst en de bijlage bedoeld in artikel 20*quater* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer, de overeenkomst en de bijlage bedoeld in artikel 20*quater* van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.."

Art. 12. De bepalingen van dit Hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad twee jaar na de inwerkingtreding ervan.

Hoofdstuk 4 – Platformeconomie

Art. 13. In de Programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, wordt een hoofdstuk V/2 ingevoegd, luidende "Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de platformen die opdrachten geven."

Art. 14. In hoofdstuk V/2, ingevoegd bij artikel 13, wordt een artikel 337/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 337/3. § 1er. Pour l'application du présent article, on entend par:

1° "plateforme numérique": l'entreprise qui propose en tant qu'intermédiaire, avec un degré de contrôle plus ou moins grand, la fourniture de services rétribués, sollicités par des clients particuliers ou professionnels, et prestés directement ou indirectement par des collaborateurs, que ces services soient effectués sur site ou en ligne;

"plateforme numérique donneuse d'ordre": la plateforme numérique qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération;

3° "l'exploitant de plateforme": la personne physique ou morale qui elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique ou la plateforme numérique donneuse d'ordre;

5° "le travailleur de plateforme": la personne physique exerçant une activité contre rémunération par l'intermédiaire d'une plateforme numérique donneuse d'ordre.

§ 2. Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail, il apparaît qu'au moins 3 des 8 critères suivants ou 2 des 5 derniers critères suivants sont remplis:

1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités;

2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base;

3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail;

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les accords collectifs conclus avec les organisations représentatives des travailleurs reconnues sont exclus de cette clause;

"Art. 337/3. § 1. Voor de toepassing van dit artikel, wordt verstaan onder:

"digitaal platform": de onderneming die op verzoek van particuliere of professionele klanten diensten tegen vergoeding aanbiedt als tussenpersoon, met een zekere mate van controle, en die direct of indirect door medewerkers worden verricht, ongeacht of deze diensten ter plaatse of online worden verricht;

2° "digitaal platform dat opdracht geeft": het digitale platform dat via een algoritme of elke andere gelijkwaardige methode of technologie een beslissings- of controlebevoegdheid kan uitoefenen met betrekking tot de wijze waarop de diensten moeten worden verricht en met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden of de verloning;

4° "platformexploitant": de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform of het digitaal platform dat opdracht geeft exploiteert;

6° "platformwerker": de natuurlijke persoon die tegen vergoeding een activiteit uitoefent via een digitaal platform dat opdracht geeft.

§ 2. Voor de platformen die opdrachten geven, worden de arbeidsrelaties weerlegbaar vermoed een

7° arbeidsovereenkomst te zijn wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat minstens 3 van de hiernavolgende 8 criteria of 2 van de laatste 5 hiernavolgende criteria zijn vervuld:

1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;

2° de platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;

3° de platformexploitant kan de vrijheid van de platformwerker inperken in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;

4° het platform kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve overeenkomsten met erkende werknemersorganisaties zijn van deze clausule uitgesloten;

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail;

6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques;

7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants;

8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

§ 3. La présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties.

Art. 15. À l'article 340 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, les mots "ou de l'article 337/3," sont insérés entre les mots "de l'arrêté royal visé à l'article 334, 337/1 et 337/2 applicable à la relation de travail concernée" et les mots "et compte tenu du délai de prescription".

2° le paragraphe 6, premier tiret, est complété par les mots "ou à dater de l'entrée en vigueur de l'article 337/3".

5° met uitzondering van maatregelen of voorschriften die bij wet zijn voorgeschreven of die noodzakelijk zijn ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de gebruikers van de dienst, met inbegrip van klanten of de werknemers zelf kan, de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

6° het platform kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;

7° de platformexploitant kan, eventueel door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;

8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten, inperken.

§ 3. Het vermoeden bedoeld in § 2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen.

Art. 15. In artikel 340 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden "of van artikel 337/3," ingevoegd tussen de woorden "van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2," en de woorden "rekening houdende met de verjaringstermijn".

2° paragraaf 6, eerste streepje, wordt aangevuld met de woorden "of vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3".

Section 2. Extension de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Art. 16. Dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, il est inséré un article 1er/2 rédigé comme suit:

"Art. 1er/2. La présente loi est également applicable aux personnes visées à l'article 337/3, § 1er, 4° de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui exercent une activité contre indemnisation pour une plateforme numérique donneuse d'ordre et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b) de la même loi du 27 décembre 2006 et à l'exploitant de plateforme visé à l'article 337/3, § 1er, 3°, de la même loi du 27 décembre 2006.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer des conditions spéciales en ce qui concerne l'application de la présente loi aux personnes visées à l'alinéa 1er.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les personnes visées à l'alinéa 1er indispensables pour le contrôle de la couverture d'assurance et pour le règlement de l'accident du travail.

Art. 17. Dans l'article 5, alinéa 1er, de la même loi, modifié par la loi du 21 décembre 2018, les 1° et 2°, sont remplacés par ce qui suit:

"1° aux travailleurs: les personnes assimilées à ceux-ci pour l'application des lois visées aux articles 1er, 1er/1, 1er/2 et les personnes auxquelles le Roi a étendu la présente loi en exécution de l'article 3;

Chapitre 5 – Dérogation de la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs en temps partiel

Art. 18. La durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'est pas applicable aux personnes qui participent au programme d'insertion professionnelle, comme stipulé dans la loi relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail.

Afdeling 2. Uitbreiding van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 tot de zelfstandige medewerknemers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

Art. 16. In de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt een artikel 1/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 1/2. Deze wet vindt eveneens toepassing op de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 4° van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, die tegen vergoeding een activiteit uitoefenen via een digitaal platform dat opdracht geeft en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b) van dezelfde wet van 27 december 2006 en op de platformexploitant zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van dezelfde wet van 27 december 2006.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bijzondere regelen vaststellen in verband met de toepassing van deze wet op de personen bedoeld in het eerste lid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bepalen op welke wijze de gegevens betreffende de door de in lid 1 bedoelde personen verleende prestaties, die onmisbaar zijn voor de controle van de dekking van de verzekering en voor de regeling van het arbeidsongeval, moeten worden verzameld.

Art. 17. In artikel 5, eerste lid van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 21 december 2018, worden de bepalingen onder 1° en 2° vervangen als volgt:

"1° werknemers: de personen die daarmee worden gelijkgesteld voor de toepassing van de in artikel 1 bedoelde wetten, de in artikel 1/1 bedoelde personen die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid, de personen in artikel 1/2 en de personen tot wie de Koning de toepassing van onderhavige wet uitbreidt ter uitvoering van artikel 3;

Hoofdstuk 5 – Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers

Art. 18. De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die vastgesteld is op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma zoals bepaald in de wet betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

L'alinéa précédent est seulement d'application pendant la durée de validité de la loi du X XXXX 202X relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail.

Chapitre 6 – Trajets de transition

Art. 19. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/13 rédigé comme suit:

"Article 37/13. En cas de licenciement moyennant prestation d'un préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.

Le trajet de transition visé à l'alinéa 1er implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement.

Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au présent article doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service de placement. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

Pendant la période de mise à la disposition dont la durée minimale est fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et dont la durée maximale est équivalente à la durée de préavis à prester, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur doit compenser une partie de cette rémunération à l'employeur.

Het vorige lid is slechts van toepassing tijdens de werkingsduur van de wet van X XXXX 202X betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 6 – Transitietrajecten

Art. 19. In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/13 ingevoegd, luidende:

"Artikel 37/13. Bij ontslag waarbij een opzeggingstermijn moet gepresteerd worden, kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

Het in het eerste lid bedoelde transitietraject houdt in dat, in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld aan een andere werkgever-gebruiker door bemiddeling van een uitzendbureau of een arbeidsbemiddelingsdienst.

De voorwaarden en de duur van de in dit artikel bedoelde terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de arbeidsbemiddelingsdienst. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling, waarvan de minimumduur door de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wordt bepaald, en die maximaal gelijk zijn aan de te presteren opzeggingstermijn, betaalt de werkgever aan de werknemer het loon uit dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die hij daar uitoefent, of het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf indien dit meer bedraagt dan de verloning bij de werkgever-gebruiker. De werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van dit loon te compenseren door betaling aan de werkgever.

Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur. Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, § 1 de la présente loi si la résiliation émane de l'employeur-utilisateur et conformément à l'article 37/2, § 2 de la présente loi si la résiliation émane du travailleur, et ce sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition. Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis.

De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om, middels een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever, vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van betekening van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens artikel 37/2, § 1 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werkgever-gebruiker en volgens artikel 37/2, § 2 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werknemer, en dit op basis van een anciënniteit berekend vanaf het begin van het transitietraject. Indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject door middel van een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde te maken aan het transitietraject.

Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

De werkgever-gebruiker staat tijdens de terbeschikkingstelling in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk, zoals bedoeld bij artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.

Indien het transitietraject voleindigd werd, dient de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Indien niet wordt voldaan aan deze verplichting, is de werkgever-gebruiker gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de helft van de termijn van het transitietraject.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après le trajet de transition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la présente loi.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt voor het berekenen van de opzegtermijn conform artikel 37/2 van deze wet, ook rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent, pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques."

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker wordt in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, behoudt de werknemer de anciënniteit die hij heeft opgebouwd op grond van zijn vorige arbeidsovereenkomst, voor wat de toepassing betreft van de bepalingen die betrekking hebben op de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, met inbegrip van de thematische verloven."

Art. 20. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Art. 20. De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Chapitre 7 – Promotion de l'employabilité

Hoofdstuk 7 – Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 21. L'article 39*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019**,** est remplacé par ce qui suit:

"Article 39*ter*. Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties.

La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis visé à l'alinéa 1er mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.

La deuxième partie consiste en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la première partie. Pendant la durée de la deuxième partie du délai de préavis, selon les cas, le travailleur a droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette partie du préavis ou doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette indemnité de préavis. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées par cet alinéa, selon les modalités fixées par l'article 38, § 3*vicies bis* de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces mesures d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, si ces mesures concernent un reclassement professionnel. L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.

L'alinéa précédent ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Art. 21. Artikel 39*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

"Artikel 39*ter*. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, minstens 30 weken bedraagt, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat.

Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn die twee derden bedraagt van de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn doch met een minimum van 26 weken, of uit een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit eerste deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid of een opzeggingsvergoeding gelijk aan de lopende verloning die overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid dat niet inbegrepen is de opzeggingstermijn van het eerste deel. Gedurende de looptijd van het tweede deel van de opzeggingstermijn, heeft, afhankelijk van het geval, de werknemer het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op dit deel van de opzeggingstermijn of dient deze zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op deze opzeggingsvergoeding. Deze werkgeversbijdragen worden gebruikt om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zoals voorzien in dit lid te financieren, volgens de voorwaarden vastgesteld in artikel 38, §3*vicies bis* van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen dienen te voldoen aan de kwaliteitsvereisten vervat in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zo deze maatregelen betrekking hebben op outplacementbegeleiding. Deze verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Het voorafgaande lid doet geen afbreuk aan de bepalingen vervat in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Le Roi peut fixer des règles plus précises en ce qui concerne la manière de calculer le délai de préavis et l'indemnité de préavis de la première et de la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement.."

Art. 22. § 1er. Dans l'article 22, § 2, littera a) premier tiret de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2002, les mots "alinéa 4" sont remplacés par les mots "alinéa 9".

§ 2. Dans l'article 23 de la même loi, modifié par la loi du 25 avril 2014, l'alinéa 9 est complété par les mots "; à l'exception des cotisations patronales de sécurité sociale, calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail".

§ 3. Dans l'article 38 de la même loi, le paragraphe 3quaterdecies, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est abrogé.

§ 4. Dans l'article 38 de la même loi, après le paragraphe 3*vicies*, il est inséré un paragraphe 3*vicies bis* rédigé comme suit:

"§ 3*vicies bis*. Le produit des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est transmis par l'Office national de la sécurité sociale à l'Office national de l'emploi conformément aux modalités déterminées par le Roi. Le Roi détermine également les modalités selon lesquelles la partie de ce montant versé qui n'est pas utilisé pour son but légal est restitué à l'ONSS-Gestion globale.

Le Roi peut fixer, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, la date depuis laquelle le produit des cotisations patronales de sécurité sociale visé à l'alinéa premier sera versé sur l'Individual Learning Account (ILA) comme défini à l'article X de la loi du XX XX 2022 du travailleur concerné".

Art. 23. Le présent chapitre entre en vigueur le XX XXXX 2022 et s'applique au licenciement survenu à partir du XX XXXX 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Chapitre 8 – E-commerce

Section 1re – Cadre spécifique pour l'E-commerce

De Koning kan nadere regels vastleggen met betrekking tot de manier waarop de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding van het eerste en tweede deel van het ontslagpakket moeten worden berekend.."

Art. 22. § 1. In artikel 22, § 2, a) eerste streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd bij de wet van 24 december 2002, worden de woorden "vierde lid" vervangen door de woorden "negende lid".

§ 2. In artikel 23 van diezelfde wet, zoals gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, wordt het negende lid aangevuld met de woorden "; met uitzondering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten".

§ 3. In artikel 38 van diezelfde wet wordt paragraaf 3quaterdecies, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, opgeheven.

§ 4. In artikel 38 van diezelfde wet wordt na paragraaf 3*unvicies*, een paragraaf 3*vicies bis* ingevoegd luidende:

"§ 3*vicies bis*. De opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt door de Rijksdienst voor sociale zekerheid aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening gestort volgens de modaliteiten bepaald door de Koning. De Koning bepaalt eveneens de modaliteiten waarop het gedeelte van dit gestorte bedrag dat niet voor zijn wettelijk doel wordt aangewend, aan de RSZ-Globaal Beheer zal worden overgemaakt.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de datum bepalen vanaf dewelke de opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen zoals bedoeld in het eerste lid zal overgemaakt worden op de Individual Learning Account (ILA), zoals gedefinieerd in artikel X van de wet van xx xx 2022, van de betrokken werknemer."

Art. 23. Dit hoofdstuk treedt in werking op XX XXXX 2022 en is van toepassing op ontslagen die zich voordien vanaf XX XXXX 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Hoofdstuk 8 – E-commerce

Afdeling 1 – Specifiek kader voor E-commerce

Art. 24. § 1. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par "les activités liées à l'e-commerce": la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.

§ 2. Sans préjudice de la possibilité d'introduction conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, dans les entreprises où, sur la base de l'article 36, 22°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le travail de nuit est autorisé pour les activités liées à l'e-commerce, ce travail de nuit, qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit visé à l'article 38, § 4, de cette même loi, est introduit par la conclusion d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1er qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. Une évaluation par le Conseil National du Travail est réalisée dans un délai de deux ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

Section 2. Expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'E-commerce

Art. 24. § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder "activiteiten van e-commerce": het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.

§ 2. Onverminderd de mogelijkheid tot invoering volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan in de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan voor activiteiten van e-commerce, voormelde nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt, worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Een evaluatie van de Nationale Arbeidsraad zal plaats vinden binnen een termijn van twee jaar vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Afdeling 2. Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce

Art. 25. § 1er. Dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé en vertu de l'article 36, 22° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs peuvent effectuer le travail de nuit sur une base volontaire, pour autant qu'il ne s'agisse pas de travail de nuit au sens de l'article 38, §4 de la même loi. Lors de l'élaboration de l'expérience, il convient de veiller à une organisation souple du travail et au bien-être des travailleurs participants à l'expérience.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les horaires de travail peuvent être mentionnés dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous)-commission paritaire compétente.

Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes.

Un employeur ne peut mettre en œuvre qu'une fois une telle expérience avec une durée maximum de 18 mois. Cette limitation à une fois est également applicable au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 dont l'employeur fait partie.

Dans le cadre de l'information de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales, l'implication des organes susmentionnés ou, à défaut les travailleurs concernés, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisé pour l'évaluation de l'expérience.

Art. 25. § 1. In de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan kunnen werknemers voormelde nachtarbeid op vrijwillige basis verrichten op voorwaarde dat het gaat om nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt. Bij de uitwerking van het experiment is er aandacht voor een soepele organisatie van de arbeid en het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen kunnen de uurroosters in het arbeidsreglement worden vermeld zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

Bij de uitwerking van het experiment wordt de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de werknemers zelf betrokken.

De werkgever kan éénmalig een experiment uitvoeren met een looptijd van maximaal 18 maanden. Deze beperking tot één keer is eveneens van toepassing op het niveau van de technische bedrijfseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten dient de betrokkenheid van de hogervermelde organen, of, bij ontstentenis daarvan de betrokkenheid van de werknemers aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. Les documents y relatifs doivent être conservés par l'employeur et tenus à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales. La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à participer à l'expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 3. Après la fin de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, l'employeur, doit évaluer l'expérience, notamment en ce qui concerne les raisons invoquées pour l'expérience contenue dans la notification écrite visée au § 1. Dans les trois mois suivant la fin de l'expérience, l'évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la commission paritaire compétente.

§4. Les dispositions de cette section font, un an après l'entrée en vigueur de cette section, l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail.

Chapitre 9 – Droit à la déconnexion

Art. 26. L'article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale est remplacé par ce qui suit:

"Art. 16. Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.."

§ 2. De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. De documenten die hierop betrekking hebben, dienen door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die niet gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 3. Na de looptijd van het experiment dient de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever het experiment te evalueren, in het bijzonder wat betreft de voor het experiment ingeroepen redenen vervat in de geschreven aanmelding vermeld in § 1. Binnen drie maanden na de afloop van het experiment dient de evaluatie te worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

§4. De bepalingen van deze afdeling maken, een jaar na de inwerkingtreding ervan, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

Hoofdstuk 9 – Recht op deconnectie

Art. 26. Artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt vervangen als volgt:

"Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.."

Art. 27. L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 17. Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir:

les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;

les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;

des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive."

Art. 28. Dans la même loi, il est inséré un article 17/1, rédigé comme suit:

"Art. 17/1. La convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 doit être déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Dans le cas où les dispositions concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 ont été inclus dans le règlement de travail, l'employeur transmet une copie de celui-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Les formalités, visées aux alinéas 1 et 2, doivent être effectuées au plus tard le 1er janvier 2023."

Art. 29. Dans la même loi, il est inséré un article 17/2, rédigé comme suit:

"Art. 17/2. Lorsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visée aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil national du travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable."

Art 30. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Art. 27. Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 17. De modaliteiten en toepassingsvoorwaarden bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;

- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven;

- vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie."

- **Art. 28**. In dezelfde wet wordt een artikel 17/1 ingevoegd, luidende:

- "Art. 17/1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17, moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ingeval de bepalingen met betrekking tot de modaliteiten en uitvoering zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 werden opgenomen in het arbeidsreglement, maakt de werkgever een afschrift hiervan over aan de ambtenaar door de Koning aangewezen in het kader van artikel 21 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

De formaliteiten bedoeld in de leden 1 en 2 moeten uiterlijk zijn vervuld op 1 januari 2023."

Art. 29. In dezelfde wet wordt een artikel 17/2, ingevoegd, luidende:

"Art. 17/2. Wanneer met betrekking tot de modaliteiten en uitvoering bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement."

Art. 30. De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Chapitre 10 – Plans de formation

Art. 31. Le présent chapitre s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs.

Art. 32. Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) groupes à risque: les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi que les personnes visées dans les conventions collectives de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclues au sein d'un organe paritaire ou au sein de l'entreprise;

e) métier en pénurie: un métier pour lequel la réserve de main-d'œuvre est insuffisante par rapport aux besoins du marché;

f) plan de formation: document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées.

Art. 33. Une fois par an avant le 31 mars, les employeurs visés à l'article 31, rédigent un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise.

Hoofdstuk 10 – Opleidingsplannen

Art. 31. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen en hun werknemers.

Art. 32. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, verstaat men onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

c) risicogroepen: de personen bedoeld bij de artikelen 188 tot 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsook de personen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de zin van de wet van wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gesloten in de schoot van een paritair comité of in de schoot van de onderneming;

e) knelpuntberoep: een beroep waarvoor de arbeidsreserve onvoldoende is in vergelijking met de noden op de arbeidsmarkt;

f) opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren, vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

Art. 33. De in artikel 31 bedoelde werkgevers stellen één keer per jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor hun werknemers in de schoot van de onderneming.

Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. À cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

En l'absence du conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

L'employeur établit le plan de formation, étant entendu qu'une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que visés à l'article 32, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.
Lors de l'établissement du plan de formation, la dimension de genre doit être prise en compte.

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles telle que visées à l'article 32 a) et b).

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

Art. 34. Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

Art. 35. L'employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan de formation un extrait de ce dernier par voie informatique.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'entrée en vigueur de cette obligation ainsi que les règles et conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

Art. 36. Sans préjudice de l'article 33, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires peuvent, par une convention collective rendue obligatoire par le Roi, fixer les critères minimums que doit contenir un plan de formation pour les employeurs faisant partie du champ d'application de cette convention.

Het opleidingsplan wordt opgesteld, na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging. Hiertoe legt de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

De werkgever stelt het opleidingsplan op, met dien verstande dat bijzondere aandacht zal gaan naar personen komende uit de in artikel 32 gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.
Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.

Het plan moet minimaal de bij artikel 32, a) en b) bedoelde formele en informele opleidingen bevatten.

Het plan is voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

Art. 34. Het opleidingsplan wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

Art. 35. De werkgever zendt binnen de maand na de inwerkingtreding van een opleidingsplan op elektronische wijze een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen.

De Koning bepaalt de inwerkingtreding van deze verplichting bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en bepaalt hierbij de nadere regels en voorwaarden waaronder deze verzending dient te gebeuren.

Art. 36. Onverminderd artikel 33 kunnen de paritaire comités en paritaire subcomités met een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, de minimale voorwaarden vaststellen die een opleidingsplan moet bevatten voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen.

La convention collective de travail visée à l'alinéa 1er, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour au plus tard le 1er janvier de l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées.

Art. 37. L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 4 avril 2019, est complété par un point o) rédigé comme suit:

"o) de recevoir de l'employeur, chaque année, un projet de plan de formation, en application de l'article 33 de la loi du XX XX XXXX portant des dispositions diverses relatives au travail, et de donner un avis sur ce projet pour le 15 mars au plus tard. A défaut de conseil d'entreprise, ce projet de plan de formation est transmis à la délégation syndicale."

Art. 38. Le présent chapitre entre en vigueur le 1er septembre 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Chapitre 11 – Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre.

Art. 39. § 1er. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront mener un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur secteur tous les deux ans, ce débat aboutit au moins à la rédaction des documents visés à l'article 40.

§ 2. Par " métiers en pénurie", on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.

§ 3. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires utilisent les listes des métiers en pénurie tenues par les services régionaux de l'emploi.

Art. 40. § 1er. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires:

1° établissent, une liste des métiers en pénurie, en tenant compte des listes visées à l'article 39, § 3;

De in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 1 januari van het jaar dat deze voorwaarden bij het opstellen van het plan dienen te worden toegepast.

Art. 37. Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 4 april 2019, wordt aangevuld met de bepaling onder o), luidende:

"o) om van de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan te krijgen, in toepassing van artikel 33 van de wet van XX XX XXXX houdende diverse arbeidsbepalingen en om over dit ontwerp advies te geven tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt dit ontwerp van opleidingsplan overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging."

Art. 38. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Hoofdstuk 11 – Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.

Art. 39. § 1. De paritaire comités en paritaire subcomités moeten om de twee jaar een debat voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector dat minstens leidt tot de opmaak van de documenten zoals bedoeld onder artikel 40.

§ 2. Onder "knelpuntberoepen" moeten worden begrepen beroepen waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden.

§ 3. De paritaire comités en paritaire subcomités doen daarbij beroep op de lijsten van de knelpuntberoepen die door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten worden bijgehouden.

Art. 40. § 1. De paritaire comités en paritaire subcomités:

1° maken, een lijst van de knelpuntberoepen op, rekening houdende met de in artikel 39, § 3, bepaalde lijsten;

2° indiquent dans un rapport les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;

3° établissent, sur la base du rapport précité, un avis assorti de mesures visant à remédier à ces lacunes.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions précises et les règles auxquelles la liste des métiers en pénurie, le rapport et l'avis assorti de mesures doivent répondre.

Art. 41. § 1er. La liste des métiers en pénurie visée à l'article 40, § 1er, 1°, le rapport exposant les causes de pénurie visées à l'article 40, § 1er, 2° et l'avis assorti de mesures visée à l'article 40, § 1, 3°, sont transmises au ministre du Travail, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie.

§ 2. La liste, le rapport et l'avis sont transmis pour la première fois le 1er octobre 2022 et ensuite tous les deux ans, au plus tard pour le 1er juillet.

§ 3. Le ministre du Travail transmet à son tour les listes des métiers en pénurie visées à l'article 40, § 1er, 1°, les rapports exposant les causes de pénurie visées à l'article 40, § 1er, 2° et les avis, assortis des mesures visées à l'article 40, § 1er, 3° aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leur compétence.

Chapitre 12 – Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises

Art. 42. Conformément à l'article 38 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires sont chargées de la mission suivante.

Art. 43. Il est créé au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale une cellule chargée de suivre la question de diversité. Cette cellule établit des fiches sectorielles sur la structure de l'emploi au sein de chaque secteur d'activité. Ces fiches analyseront la diversité sur la base des différents critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

2° duiden in een verslag de oorzaken aan waarom de werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

3° stellen, op basis van het voormeld verslag, een advies met maatregelen op om aan deze tekorten te verhelpen.

§ 2. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de nadere voorwaarden en regels bepalen waaraan de lijst van knelpuntberoepen, het verslag en het advies met maatregelen moeten voldoen.

Art. 41. § 1. De in het artikel 40, § 1, 1°, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, het in artikel 40, § 1, 2° bedoelde rapport waarin de oorzaken van de tekorten worden uiteengezet en het in artikel 40, § 1, 3° vermelde advies met maatregelen worden overgemaakt aan de minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 2. De lijst, het rapport en het advies worden voor de eerste maal overgemaakt op 1 oktober 2022 en vervolgens om de twee jaar, uiterlijk op 1 juli.

§ 3. De minister van Werk maakt op zijn beurt de in artikel 40, § 1, 1°, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, de rapporten met de oorzaken van het knelpunt bedoeld in artikel 40, § 1, 2° en het in artikel 49, 3° vermelde advies met maatregelen, over aan de Ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werkgelegenheid behoort.

Hoofdstuk 12 – Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Art. 42. Overeenkomstig artikel 38 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden de paritaire comités en de paritaire subcomités de hiernavolgende opdracht toevertrouwd.

Art. 43. Er wordt, in de schoot van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een cel opgericht om het vraagstuk van de diversiteit op te volgen. Deze cel stelt sectorale fiches op van de structuur van de werkgelegenheid binnen elke bedrijfssector. Deze fiches zullen de diversiteit analyseren op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Art. 44. § 1er. La Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale communique tous les deux ans les fiches visées à l'article 43 aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires.

§ 2. Dans les six mois suivant la réception des fiches sectorielles visées à l'article 43, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires transmettent à la Cellule Diversité visée à l'article 43 un rapport sur la fiche sectorielle visée à l'article 43 Le rapport est également communiqué au membre du gouvernement qui a l'emploi dans ses attributions et au membre du gouvernement qui a l'égalité des chances dans ses attributions.

Art. 45. § 1er. Si le rapport visé à l'article 44, § 2 ne permet pas d'expliquer, selon la Cellule Diversité visée à l'article 43, les différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, les commissions paritaires doivent établir un plan d'action visant à remédier à ces différences et transmettent ce plan à ladite Cellule dans un délai de six mois à compter de la date à laquelle ladite Cellule a informé les commissions et sous-commissions paritaires de ce qui précède.

§ 2. Les commissions et sous-commissions paritaires doivent indiquer dans le prochain rapport comment le plan d'action a été mis en œuvre.

Art. 46. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1) les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport visé à l'article 44 et établit un modèle de rapport;

2) les dispositions minimales que doit respecter le plan d'action visé à l'article 45 et établit un modèle de plan d'action.

Art. 47. Le présent chapitre entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Chapitre 13 – Investir dans la formation

Section 1. Définitions

Art. 48. § 1er. Pour l'application de ce chapitre, on entend par:

Art. 44. § 1. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg maakt elke twee jaar de in artikel 43 bedoelde sectorale fiches over aan paritaire comités en paritaire subcomités.

§ 2. Binnen de zes maanden na de ontvangst van de in artikel 43 bedoelde sectorale fiches maken de paritaire comités en de paritaire subcomités een verslag over aan de Cel Diversiteit bedoeld in artikel 43 met betrekking tot de in artikel 43 bedoelde sectorfiche.
Het verslag wordt tevens overgemaakt aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen.

Art. 45. § 1. Indien, volgens de Cel Diversiteit bedoeld in artikel 43, het in artikel 44, § 2 bedoelde verslag geen verklaring biedt voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, moeten de paritaire comités een actieplan opstellen om deze verschillen weg te werken, en moeten de paritaire comités dit plan binnen een termijn van zes maanden overmaken aan de voormelde Cel nadat de voormelde Cel de paritaire comités en de paritaire subcomités daarvan in kennis heeft gesteld.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités moeten in het volgend verslag aanduiden op welke wijze het actieplan werd uitgevoerd.

Art. 46. De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit:

1) de voorwaarden en de nadere regels waaraan het in artikel 44 bedoelde verslag moet voldoen en stelt een model van verslag op;

2) de minimumbepalingen waaraan het in artikel 45 bedoelde actieplan moet voldoen en stelt een model van actieplan op.

Art. 47. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2022.

Hoofdstuk 13 – Investeren in opleiding

Afdeling 1. Begripsomschrijvingen

Art. 48. § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

c) compte formation individuel: un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur;

individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt;

d) trajectoire de croissance: le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la présente loi doit être atteint;

groeipad: de termijn waarbinnen het in deze wet vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt;

e) crédit formation: le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée;

a) opleidingskrediet: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt;

f) loi du 5 décembre 1968: la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

b) wet van 5 december 1968: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans ayant débuté pour la première fois le 1er janvier 2021.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2021 is begonnen.

Section 2. Champ d'application

Afdeling 2. Toepassingsgebied

Art. 49. § 1er. Ce chapitre est d'application aux employeurs et travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Art. 49. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

§ 2. Les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs sont exclus de l'application du présent chapitre.

§ 2. De werkgevers die minder dan tien werknemers, tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van dit hoofdstuk.

Section 3. Principes en matière du droit individuel à la formation et les conditions et modalités d'introduction de ce dernier

Afdeling 3. Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan

Art. 50. Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de minimum 5 jours par an, par équivalent temps plein, à partir du 1er janvier 2024.

Art. 51. Le droit individuel à la formation est concrétisé:

1° soit au moyen d'une convention collective de travail, conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

2° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 48, § 1er, c).

Art. 52. § 1er. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, prévoit ce qui suit:

1° un droit individuel à la formation qui:

en 2022, s'élève au moins à 3 jours de formation par an, par équivalent temps plein,

en 2023, s'élève au moins à 4 jours de formation par an, par équivalent temps plein, et

-à partir de 2024, s'élève au moins à 5 jours de formation par an, par équivalent temps plein;

2° une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin de réaliser un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an par équivalent temps plein à partir du 1er janvier 2024. Pour déterminer la trajectoire de croissance, il sera tenu compte du nombre de jours de formation existants au 1er janvier 2022;

3° un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance;

4° les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, dont au moins:

- les formations formelles et informelles visées à l'article 48, § 1er, a) et b);

- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre de la trajectoire de croissance visée au § 1er, 2°, ne peut jamais être inférieur au nombre de jours de formation prévus l'année précédente.

Art. 50. Elke werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024.

Art. 51. Het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd:

1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

2° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 48, § 1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

Art. 52. § 1. De in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:

1° een individueel opleidingsrecht dat:

in 2022, minstens 3 opleidingsdagen per jaar, per voltijds equivalent, bedraagt,

in 2023, minstens 4 opleidingsdagen per jaar, per voltijdsequivalent, bedraagt, en

vanaf 2024, minstens 5 opleidingsdagen per jaar, per voltijds equivalent, bedraagt;

2° een groeipad dat vastlegt in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2024 te realiseren. Om het groeipad te bepalen zal rekening worden gehouden met het aantal opleidingsdagen dat op 1 januari 2022 bestaat;

3° een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad;

4° de opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen waarbij minstens begrepen zijn:

- de formele en informele opleidingen als bedoeld in artikel 48, § 1, a) en b);

- de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

- § 2. Het aantal, binnen het kader van het in § 1, 2° vermeld groeipad, toegekende opleidingsdagen voor een bepaald jaar kan nooit lager zijn dan het aantal opleidingsdagen vastgelegd in het voorafgaande jaar.

§ 3. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1er janvier 2021 ou à une autre date déterminée par le Roi.

§ 4. En dérogation au § 3, la convention collective de travail visée à l'article 51, 1° qui fixe le droit individuel à la formation pour l'année 2022, doit être déposée au plus tard le 30 septembre 2022.

§ 5. Le nombre de jours indiqués au §1 peut être modifiés, par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.
La convention collective visée à l'alinéa précédent ne peut toutefois pas porter le nombre de jours indiqués au § 1 à un nombre inférieur à deux.

Art. 53. § 1er. En l'absence d'une convention collective de travail, comme visée à l'article 51, 1°, le droit individuel à la formation visé à l'article 50 peut également être concrétisé via la fixation et l'octroi d'un crédit formation visé à l'article 48, § 1er, e) dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 48, § 1er, c).

§ 2. - Le compte formation individuel est concrétisé au moyen d'un formulaire contenant au minimum les mentions suivantes:

l'identité complète du travailleur à savoir: nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national;

le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé;

la ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commissions paritaires compétentes;

le crédit formation, comme visé à l'article 48, § 1er, e);

le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante;

1° la trajectoire de croissance, visée à l'article 48, § 1er, d) de la présente loi.

Le formulaire est conservé dans le dossier personnel du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur et en fait partie intégrante.

§ 3. De in artikel 51, 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2021 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum.

§ 4. In afwijking van § 3, moet de in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst die het individueel opleidingsrecht voor het jaar 2022 voorziet, uiterlijk op 30 september 2022 neergelegd worden.

§ 5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §1 vermelde aantal dagen gewijzigd worden.
De in het voorgaande lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan evenwel geen aantal dagen bepalen dat lager is dan twee.

Art. 53. § 1. Bij ontstentenis van een in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan het in artikel 50 bepaalde individueel opleidingsrecht eveneens geconcretiseerd worden via de vaststelling en de toekenning van een in artikel 48, § 1, e) bedoeld opleidingskrediet, in het kader van de in artikel 48, § 1, c) bedoelde individuele opleidingsrekening.

§ 2. - De individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd door middel van een formulier dat de volgende minimumvermeldingen bevat:

de identiteit van de werknemer, te weten: naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;

het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;

het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);

het in artikel 48, § 1, e) bedoelde opleidingskrediet;

het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar;

het groeipad, zoals bedoeld in artikel 48, § 1, d) van deze wet.

Het formulier wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer, bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever, en maakt er integraal deel van uit.

Il peut être tenu soit sous forme papier soit sous forme électronique.

Lorsque le compte formation individuel est, pour la première fois, mis en place, l'employeur en informe tous les travailleurs concernés.

L'employeur informe également chaque nouveau travailleur concerné de l'existence d'un compte formation individuel au sein de l'entreprise.

Chaque fois que le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis est mentionné, aussi rapidement que possible, dans le compte formation individuel.

Le travailleur a le droit de consulter son compte formation individuel à tout moment sur simple demande et d'y apporter des modifications avec l'accord de son employeur.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation et lui rappelle son droit à la consultation de son compte formation individuel et son droit à la correction des erreurs.

§ 3. Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur, à un équivalent d'au moins 3 jours de formation en 2022, à un équivalent d'au moins 4 jours de formation en 2023 et un équivalent d'au moins 5 jours de formation à partir de 2024.

Art. 54. Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 51, 2°, un droit individuel à la formation d'au moins 3 jours par an par équivalent temps plein, à partir du 1er janvier 2022, d'au moins 4 jours par an, par équivalent temps plein à partir du 1er janvier 2023, et d'au moins 5 jours par an, par équivalent temps plein à partir du 1er janvier 2024, s'applique au sein de l'entreprise.

Art. 55. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

À la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant ce terme, le travailleur doit avoir suivi au moins 5 jours de formation par an par équivalent temps plein.

Het kan bijgehouden worden, hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm.

Wanneer de individuele opleidingsrekening, voor de eerste keer, wordt ingevoerd, stelt de werkgever alle betrokken werknemers daarvan in kennis.

De werkgever stelt elke nieuwe betrokken werknemer in kennis van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen het bedrijf.

Telkenmale de werknemer een opleiding volgt, wordt het aantal gevolgde opleidingsdagen zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld.

De werknemer heeft het recht om, op eenvoudige aanvraag, zijn opleidingsrekening op elk ogenblik te raadplegen en daarin wijzigingen aan te brengen, mits het akkoord van zijn werkgever.

Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet en herinnert hem aan zijn recht tot raadpleging van zijn individuele opleidingsrekening en zijn recht tot correctie van fouten.

§ 3. Het opleidingskrediet waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is op jaarbasis beschikt, kan in ieder geval niet lager zijn dan het equivalent van minstens 3 opleidingsdagen in 2022, het equivalent van minstens 4 opleidingsdagen in 2023 en het equivalent van minstens 5 opleidingsdagen vanaf 2024.

Art. 54. Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de werknemer niet over een in artikel 51, 2°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een individueel opleidingsrecht van minstens 3 dagen per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2022, van minstens 4 dagen per jaar per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2023 en van minstens 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024.

Art. 55. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien dit eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, moet de werknemer gemiddeld tenminste vijf dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent hebben gevolgd.

En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre les jours de formation accumulés et non utilisés par période de cinq ans avant la fin de son contrat de travail.

Art. 56. § 1er. Les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, garantissent, en dérogation de ce qui est déterminé dans cette section, dans leur entreprise, un droit individuel à la formation d'un jour minimum par an par équivalent temps plein.

Sans préjudice du nombre minimum de jours de formation visé à l'alinéa premier, ces employeurs fixent, avant le 30 septembre de chaque année, le nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit.

§ 2. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

À la fin de chaque période de cinq ans délai, qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, le travailleur doit avoir suivi au moins 1 jour de formation par an par équivalent temps plein.

En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre les jours de formation accumulés et non utilisés par période de cinq ans avant la fin de son contrat de travail.

§ 3. Le nombre de jours indiqués aux §§ 1 et 2 peuvent être augmentés, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ou par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.

Art. 57. La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsque la formation est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Section 4. Exécution par le Roi, dispositions transitoires, dispositions abrogatoires, dispositions diverses et entrée en vigueur.

Sous – section 1. Exécution par le Roi

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht de gecumuleerde, niet-opgebruikte opleidingsdagen per vijfjaarlijkse periode op te nemen, vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is.

Art. 56. § 1. De werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, garanderen, in afwijking van hetgeen bepaald is onder deze afdeling, een individueel opleidingsrecht van minimum één dag per jaar per voltijds equivalent.

Onverminderd het in het eerste lid bedoelde minimumaantal opleidingsdagen bepalen die werkgevers, jaarlijks vóór 30 september, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemers recht hebben.

§ 2. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, moet de werknemer gemiddeld tenminste één dag opleiding per jaar per voltijds equivalent hebben gevolgd.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht de gecumuleerde, niet-opgebruikte opleidingsdagen per vijfjaarlijkse periode op te nemen, vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is.

§ 3. Bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §§ 1 en 2 vermelde aantal dagen verhoogd worden.

Art. 57. De opleiding kan door de werknemer worden gevolgd, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Afdeling 4. Uitvoering door de Koning, overgangsbepalingen, opheffingsbepalingen, diverse bepalingen en inwerkingtreding

Onderafdeling 1. Uitvoering door de Koning

Art. 58. § 1er. Le Roi détermine, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1° les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur;

2° la manière dont le travailleur est informé du droit à la formation prévu dans le présent chapitre;

3° les mentions supplémentaires qui doivent figurer dans le compte formation individuel visé à l'article 48, § 1er, c), et la manière dont ce compte sera organisé et géré.

§ 2. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé dans le présent chapitre.

Sous – section 2. Dispositions transitoires

Art. 59. Les employeurs et les travailleurs qui entrent dans le champ d'application des commissions paritaires et sous-commissions paritaires visées à l'article 1er, 1°, de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand sont exemptés des obligations mentionnées au présent chapitre pour l'année 2022.

Sous – section 3. Dispositions abrogatoires

Art. 60. § 1er. La Section 1re du Chapitre 2, Titre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable est abrogée.

§ 2. L'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1re du chapitre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable est abrogé.

Sous-section 4. Dispositions diverses

Art. 61. Un système informatique et une application électronique, dénommée "Individual Learning Account", en abrégé "ILA", sera développée, avec comme objectif de supporter de façon digitale la création d'un compte formation individuel pour chaque personne qui entre sur le marché de travail en Belgique.

Art. 58. § 1. De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad:

1° de modaliteiten volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer;

2° de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van de in dit hoofdstuk voorzien recht tot opleiding;

3° de bijkomende vermeldingen die in artikel 48, § 1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening moeten worden opgenomen en de wijze waarop deze rekening wordt georganiseerd en beheerd.

§ 2. De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in dit hoofdstuk bedoelde opleidingsdagen verhogen.

Onderafdeling 2. Overgangsbepalingen

Art. 59. De werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de in artikel 1, 1° van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector bedoelde paritaire comités en de paritaire subcomités zijn, voor het jaar 2022, vrijgesteld van de toepassing van dit hoofdstuk.

Onderafdeling 3. Opheffingsbepalingen

Art. 60. § 1. Afdeling 1 van het hoofdstuk 2, Titel 2, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt opgeheven.

§ 2. Het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt opgeheven.

Onderafdeling 4. Diverse bepalingen

Art. 61. Een informatiesysteem en elektronische applicatie, genaamd "Individual Learning Account", afgekort "ILA", wordt opgericht, met als doeleinde de creatie van een individuele opleidingsrekening voor elke persoon die de Belgische arbeidsmarkt betreedt, op een digitale manier te ondersteunen.

Le Roi détermine, après avis de l'Autorité de protection des données, les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel, les droits à la formation que ledit compte formation individuel contient, les moyens de financement de ce compte ainsi que l'usage de ces données, de même que les délais de conservation de ces dernières.

Le Roi détermine la manière dont l'"Individual Learning Account", en abrégé "ILA" sera administré et financé.

Les crédits qui sont exigés pour le développement et le fonctionnement du "Individual Learning Account", en abrégé "ILA" seront attribués via une dotation à l'Office National de la Sécurité Sociale.

Sous – section 5. Entrée en vigueur

Art. 62. Le présent chapitre entre en vigueur le 1er septembre 2022.

Chapitre 14 - Modifications de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence

Art. 63. Dans la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, l'article 1/1 est remplacé comme suit:

"Le Roi peut, sur proposition du ministre qui a le Travail dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent un Fonds de sécurité d'existence Commun, ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, le terme "Fonds de sécurité d'existence" est utilisé, il doit être lu, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun comme "Fonds de sécurité d'existence créé conjointement par plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires".

De Koning bepaalt, na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit, de persoonlijke gegevens die in deze individuele opleidingsrekening opgenomen moeten worden, de opleidingsrechten die deze opleidingsrekening bevat, de financieringsmiddelen van deze opleidingsrekening alsook het gebruik van die gegevens en de bewaringstermijn ervan.

De Koning bepaalt hoe de "Individual Learning Account", afgekort "ILA", wordt beheerd en gefinancierd.

De kredieten die zijn vereist voor de oprichting en de werking van "Individual Learning Account", afgekort "ILA", worden via een dotatie aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid toegewezen.

Onderafdeling 5. Inwerkingtreding

Art. 62. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

Hoofdstuk 14- Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid

Art. 63. In de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt artikel 1/1 vervangen als volgt:

"De Koning kan, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités waarmee deze paritaire comités en/of paritaire subcomités een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden, alsook de bijhorende collectieve arbeidsovereenkomsten die verband houden met dit Fonds, algemeen verbindend verklaren.

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benaming "Fonds voor Bestaanszekerheid" wordt gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als 'Fonds voor bestaanszekerheid, gemeenschappelijk ingericht door meerdere paritaire comités en/of subcomités".

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, les expressions “commission paritaire” ou “sous-commission paritaire” sont utilisées, il convient de les lire, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d’existence Commun, comme “les commissions paritaires” ou “sous-commissions paritaires” qui ont créé en commun le Fonds de sécurité d’existence.

Un Fonds de sécurité d’existence Commun est compétent pour les employeurs et les travailleurs qui relèvent des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées et dans la mesure où ils sont compris dans les statuts du Fonds de sécurité d’existence Commun comme déterminés par convention collective.

La sortie d’une commission paritaire ou sous-commission paritaire n’entrave pas la persistance du Fonds de sécurité d’existence Commun pour les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il reste compétent. Toutefois, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées doivent adapter les statuts conformément.”

Art. 64. Dans la même loi, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit:

“Art. 4/1. Sans préjudice des mentions prescrites par l’article 4, les statuts d’un Fonds de sécurité d’existence Commun doivent mentionner:

1° qu'il s'agit d’un Fonds de sécurité d’existence Commun et les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il est compétent;

2° le mode dont:

a) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires participantes peuvent décider de se retirer du Fonds commun,

b) les organisations représentées dans les commissions précitées peuvent dénoncer leur convention collective de travail ou leurs conventions collectives de travail et ceci, sans préjudice des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

3° le mode d’affection du patrimoine en cas de sortie d’une commission paritaire ou sous-commission paritaire.”

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benamingen “paritair comité” of “paritair subcomité” worden gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als “de paritaire comités” of “de paritaire subcomités” die het Fonds voor Bestaanszekerheid gemeenschappelijk hebben opgericht.

Een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid is bevoegd voor de werkgevers, en de werknemers die behoren tot het bevoegdheidsgebied van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités en voor zover zij vallen onder de statuten van het Gemeenschappelijk Fonds zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

De uittreding van een paritair comité of paritair subcomité belet niet dat het Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid blijft voortbestaan voor de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor het bevoegd blijft. De betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités moeten evenwel de statuten dienovereenkomstig aanpassen.”

Art. 64. In dezelfde wet wordt een artikel 4/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 4/1. Onverminderd de vermeldingen voorgeschreven door artikel 4 moeten de statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid vermelden:

1° dat het om een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid gaat en de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij bevoegd is;

2° de wijze waarop:

a) de deelnemende paritaire comités en/of paritaire subcomités kunnen beslissen om uit het Gemeenschappelijk fonds te treden,

b) de in de voormelde comités vertegenwoordigde organisaties hun betreffende collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen opzeggen en dit onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

3° de wijze van aanwending van het vermogen in geval van uittreding van een paritair comité of paritair subcomité.".

Art. 65. Dans la même loi, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit:

"Art. 4/2. Les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent être repris en termes identiques par toutes les conventions collectives de travail concernées conclues dans les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituant et/ou désignant un Fonds de sécurité d'existence Commun."

Art. 66. Les commissions et les sous- commissions paritaires au sein desquelles les Fonds de sécurité d'existence sont institués en vertu de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence telles qu'elles existent la veille de l'entrée en vigueur du présent chapitre, disposent jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité avec la présente loi.

Art. 65. In dezelfde wet wordt een artikel 4/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 4/2. De statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid moeten in identieke bewoordingen hernomen worden door al de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités die een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden."

Art. 66. De paritaire comités en subcomités waarbinnen de Fondsen voor bestaanszekerheid zijn opgericht overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, zoals deze op de dag voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk bestaan, hebben tot 31 december 2025 de tijd om zich in overeenstemming te brengen met de huidige wet.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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, Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Economie et du Travail
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Cédric Norré, Cedric.Norre@dermagne.fed.be, 02/207 16 19 _
Administration compétente	SPF ETCS, DG Droit du travail et Etudes Juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Joni Roobaert, Attaché, ajs@werk.belgie.be, 02/233 48 22

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail - Chapitre 2 Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel	
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.	Le chapitre 2 du projet de loi prévoit une augmentation du délai de communication minimal que l'employeur doit respecter lorsqu'il notifie l'horaire de travail variable applicable aux travailleurs à temps partiel. Cette mesure contribue à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs concernés et permet plus de prévisibilité pour que le travailleur puisse entreprendre une activité complémentaire comme un emploi ou une formation. Ainsi, cette mesure contribuera également à l'augmentation du taux d'emploi.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat, Conseil National du Travail.

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

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre

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

18 mars 2022

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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

Il est prévu une prolongation délai de communication minimal que l'employeur doit respecter lorsqu'il notifie l'horaire de travail variable applicable aux travailleurs à temps partiel. Cette mesure contribue à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs concernés et permet plus de prévisibilité pour que le travailleur puisse entreprendre une activité complémentaire comme un emploi ou une formation. Ainsi, cette mesure contribuera également à l'augmentation du taux d'emploi.

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.

   Les travailleurs occupés sur base de contrat de travail à temps partiel à horaires de travail variables.

↓ 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.

   Statistiquement, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes.

↓ 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

   Le travail à temps partiel a des conséquences sur l'acquisition de droits en matière de sécurité sociale (par exemple, dans le domaine de la retraite).

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

   Cette mesure contribuera à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs concernés et permetra plus de prévisibilité pour que le travailleur puisse entreprendre une activité complémentaire comme un emploi ou une formation. Ainsi, cette mesure pourra contribuer également à

l'augmentation du taux d'emploi et donc à l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail.

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

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

Sans objet.

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

Il est prévu une prolongation délai de communication minimal que l'employeur doit respecter lorsqu'il notifie l'horaire de travail variable applicable aux travailleurs à temps partiel. Cette mesure contribuera à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs concernés et permet plus de prévisibilité pour les travailleurs.

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

Il est prévu une prolongation délai de communication minimal que l'employeur doit respecter lorsqu'il notifie l'horaire de travail variable applicable aux travailleurs à temps partiel. Cette mesure contribue à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs concernés et permet plus de prévisibilité pour que le travailleur puisse entreprendre une activité complémentaire comme un emploi ou une formation. Ainsi, cette mesure contribuera également à l'augmentation du taux d'emploi.

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.

☐ 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.

   La mesure s'applique à tous les employeurs sans distinction.

↓ 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

   Le délai de communication minimal de notification de l'horaire à temps partiel variable par l'employeur a été augmenté de 5 à 7 jours ouvrables. Par le biais d'une CCT rendue obligatoire, il sera toujours possible de s'en écarter, mais la limite inférieure à respecter augmentera de 1 jour ouvrable à 3 jours ouvrables. L'impact sur les entreprises sera donc plutôt limité. Pour les entreprises qui observent déjà un délai égal ou supérieur à ce nouveau délai minimal, rien ne changera.

↓ 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

   Non. Pour les petites entreprises qui occupent des travailleurs à temps partiel à horaires de travail variables, l'impact en termes d'organisation sera plus limité que pour les entreprises qui occupent plus de travailleurs.

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

   Oui. Cette mesure contribuera à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des travailleurs concernés et permet une plus grande prévisibilité pour le travailleur afin qu'il puisse exercer une activité complémentaire telle qu'un emploi ou une formation. De cette manière, la mesure contribuera également à l'augmentation du taux d'emploi.

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

   Des mesures transitoires sont prévues pour les entreprises qui occupent déjà des travailleurs à temps partiel avec un horaire de travail variable et pour les conventions collectives sectorielles existantes qui fixent le délai de communication minimal.

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. Réglementation actuelle : Un travailleur qui occupe des travailleurs à temps partiel avec un horaire de travail variable doit notifier à ces travailleurs en temps utile l'horaire de travail applicable, en tenant compte du délai de minimale légale. Le délai de cette notification doit être inclus dans le règlement de travail. Si la période de publication est modifiée, le règlement du travail doit être modifié selon une procédure déterminée. Le règlement du travail et ses modifications doivent être publiés. *

   b. Réglementation en projet : Le délai de communication minimal que l'employeur doit respecter pour la notification des horaires variables de travail à temps partiel est augmenté. Les entreprises qui prévoient actuellement un délai de communication plus court devront l'aligner sur le nouveau délai minimum et adapter leur réglement du travail en conséquence. Aucun changement n'est apporté concernant la procédure de modification du règlement du travail, sa publication, etc.**

↓ 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. Aucun changement sur ce point. _ _**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

   a. _ _*

   b. Aucun changement sur ce point. _ _**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

   a. _ _*

   b. Si nécessaire, une adaptation ponctuelle de la réglementation du travail _ _**

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

   Des mesures transitoires sont prévues pour les entreprises qui occupent déjà des travailleurs à temps partiel avec un horaire de travail variable et pour les conventions collectives sectorielles existantes qui fixent le délai de communication minimal.

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 efficiente 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.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), 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 :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Aucun pays en développement n'est concerné. Non pertinent.

↓ 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 ?

– –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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, Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Economie et du Travail
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Cédric Norré, Cedric.Norre@dermagne.fed.be, 02/207 16 19 _
Administration compétente	SPF ETCS, DG Droit du travail et Etudes Juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Claudio Vandersnickt, Attaché, ajs@werk.belgie.be, 02/233 48 22

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail - Chapitre 3 – Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur - Section 1. Prestations normales sur quatre jours	
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.	Le chapitre 3 du projet de loi a pour objectifd'adapter les horaires de travail à la demande du travailleur pour atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et s'inscrit dans le cadre du plan de relance et de transition adopté par le gouvernement afin d'offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises et de contribuer à la réalisation de l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80% à l'horizon 2030 que se sont fixés le gouvernement fédéral et les entités fédérées. La mesure de la section 1 consiste à introduire une nouvelle possibilité pour le travailleur d'effectuer une semaine de travail normale à temps plein sur une période de quatre jours. Cela se fait par l'insertion d'un nouvel article 20bis/1 dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances ; Secrétaire d'Etat au Budget ; Conseil d'Etat ; CNT ; Autorité de protection des données.

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

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Statistiques de l'ONEm concernant le droit au congé pour aidant proche (www.onem.be > Documentation > Statistiques). https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre

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

X mars 2022

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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

Cette mesure - qui n'a aucune incidence sur le salaire du travailleur – permet que la durée normale du travail à temps plein soit répartie sur quatre jours à la demande préalable du travailleur et contribuera ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

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

Cette mesure - qui n'a aucune incidence sur le salaire du travailleur – permet que la durée normale du travail à temps plein soit répartie sur quatre jours à la demande préalable du travailleur et contribuera ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

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.

   Cette mesure est introduite dans le chapitre III, section 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (via un nouvel article 20bis/1) et s'applique donc principalement aux travailleurs et employeurs du secteur privé, ainsi qu'à certains travailleurs du secteur public et leur employeur. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs masculins et féminins.

↓ 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.

   Statistiquement, les travailleuses ont plus souvent recours au système d'interruption de carrière (par exemple, les congés thématiques pour s'occuper d'un proche) que leurs collègues masculins et elles travaillent également plus souvent à temps partiel que leurs collègues 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

   Le travail à temps partiel a des conséquences sur l'acquisition de droits en matière de sécurité sociale (par exemple, dans le domaine de la retraite).

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

Cette mesure - qui n'a aucune incidence sur le salaire du travailleur – permet que la durée normale du travail à temps plein soit répartie sur quatre jours à la demande préalable du travailleur et contribuera ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. La mesure assurera une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et peut offrir une alternative au système de l'interruption de carrière, contribuant ainsi à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à promouvoir le partage égal des responsabilités de soins entre les hommes et les femmes.

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

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

Sans objet.

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

Cette mesure permet que la durée normale du travail à temps plein soit répartie sur quatre jours à la demande préalable du travailleur et contribuera ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Cela a un impact positif sur la qualité de vie du travailleur et de ses proches.

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

Cette mesure - qui n'a aucune incidence sur le salaire du travailleur – permet que la durée normale du travail à temps plein soit répartie sur quatre jours à la demande préalable du travailleur et contribuera ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. La mesure offrira plus de flexibilité tant pour le travailleur que pour l'employeur.

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.

☐ 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.

   Presque toutes les entreprises du secteur privé, y compris les PME, sont concernées.

↓ 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

   Cette mesure permet, moyennant la demande préalable du travailleur, de répartir la durée normale du travail à temps plein sur quatre jours. Cette mesure offre plus de flexibilité tant pour le travailleur que pour l'employeur, et permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en tenant compte des besoins et des possibilités au sein de l'entreprise. Cette mesure peut offrir une alternative au système de l'interruption de carrière (qui a un impact plus important) et ainsi conduire à ce que le travailleur conserve son régime de travail à temps plein et reste donc plus ou moins disponible pour l'entreprise. Certaines formalités sont imposées. Cela a un certain impact sur la charge administrative des entreprises, mais d'un autre côté, cela offre une plus grande sécurité juridique tant pour l'employeur que pour les travailleurs.

↓ 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

   Les formalités envisagées peuvent avoir un impact proportionnellement plus important en termes d'organisation sur les entreprises occupant moins de travailleurs. Toutefois, la mesure offre également plus de flexibilité à l'employeur et peut constituer une alternative au système de l'interruption de carrière, dont l'impact est plus important. Il ne s'agit pas non plus d'un droit absolu pour les travailleurs : les demandes peuvent être refusées par l'employeur de manière justifiée.

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

   Oui, voir ci-dessus.

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

   Il ne s'agit pas d'un droit absolu : une demande peut être refusée par l'employeur de manière justifiée, par exemple, des raisons organisationnelles peuvent être invoquées dans les PME.

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. Réglementation actuelle : Le règlement de travail doit mentionner, entre autres, le début et la fin de la journée normale de travail, l'heure et la durée des périodes de repos et les jours d'interruption régulière

   b. Réglementation en projet : Le règlement de travail peut à cet égard permettre que la limite quotidienne de la durée du travail d'un travailleur à temps plein soit portée à neuf heures et demie s'il effectue ses

du travail (c'est-à-dire les horaires de travail à temps plein applicables). Ce faisant, il faut bien entendu respecter les règles relatives à la durée du travail, y compris les limites de la durée du travail telles que définies dans la loi sur le travail du 16 mars 1971. En cas de modification de ces indications, une certaine procédure doit être suivie. Le règlement de travail et ses modifications doivent être publiés.*

prestations normales à temps plein sur quatre jours. Lorsque la durée du travail hebdomadaire compte plus de 38 heures (maximum 40 heures), il faut d'abord déterminer dans une convention collective de travail que la durée du travail quotidienne est égale à la durée du travail hebdomadaire divisée par quatre. La mesure ne peut être appliquée qu'après une demande écrite préalable du travailleur pour une période renouvelable de maximum six mois. Si l'employeur est d'accord, une convention écrite doit être conclue entre l'employeur et le travailleur en temps utile, indiquant l'horaire applicable et la période concernée. L'employeur peut refuser une demande par écrit et de manière motivée dans un délai d'un mois. La demande et la convention doivent être conservées. Une copie de la convention doit être transmise au CPPT ou à la délégation syndicale. **

↓ 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. Voir ci-dessus. Le travailleur à temps plein doit faire une demande écrite préalable pour obtenir une semaine de quatre jours qui concerne une période de maximum six mois et est renouvelable. Si l'employeur est d'accord, une convention écrite doit être conclue entre l'employeur et le travailleur en temps utile, indiquant l'horaire applicable et la période concernée. L'employeur peut refuser une demande par écrit et de manière motivée dans un délai d'un mois. La demande et la convention doivent être conservées par l'employeur durant la période concernée et ensuite durant cinq ans. Une copie de la convention doit être transmise par l'employeur au CPPT ou à la délégation syndicale. **

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. _ _*

b. Voir ci-dessus. La demande individuelle écrite du travailleur à son employeur pour une obtention du régime hebdomadaire alterné, la notification individuelle écrite du refus motivé de l'employeur au travailleur. Conclusion d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur. L'employeur conserve la demande et la convention à l'endroit où se trouve le règlement de travail durant la période concernée, conserve ensuite ces documents durant cinq ans et transmet une copie de la convention au CPPT ou à la délégation syndicale.**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. _ _*

b. Voir ci-dessus. La demande du travailleur concerne une période de maximum six mois et est renouvelable. Si le travailleur veut prolonger la mesure, il doit à chaque fois adresser une nouvelle demande à l'employeur. L'employeur peut refuser une demande dans un délai d'un mois par écrit et de manière motivée. Une convention doit être conclue entre le travailleur et l'employeur pour chaque période accordée (maximum six mois). La demande et la convention doivent chaque fois être conservées durant la période concernée et durant cinq ans après la fin de celle-ci. Une copie de la convention doit chaque fois être transmise au CPPT ou à la délégation syndicale. **

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

Non pertinent.

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 efficiente 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.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), 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 :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Aucun pays en développement n'est concerné. Non pertinent.

↓ 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 ?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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, Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Economie et du Travail
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Cédric Norré, Cedric.Norre@dermagne.fed.be, 02/207 16 19 _
Administration compétente	SPF ETCS, DG Droit du travail et Etudes Juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Joni Roobaert, Attaché, ajs@werk.belgie.be, 02/233 48 22

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail - Chapitre 3 – Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur - Section 2. Régime hebdomadaire alterné
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.	Le chapitre 3 du projet de loi a pour objectif d'adapter les horaires de travail à la demande du travailleur pour atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et s'inscrit dans le cadre du plan de relance et de transition adopté par le gouvernement afin d'offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises et de contribuer à la réalisation de l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80% à l'horizon 2030 que s'est fixé le gouvernement fédéral et les entités fédérées. La mesure de la section 2 consiste à mettre en place un régime de temps de travail hebdomadaire alterné. C'est un nouveau régime de travail qui permet d'organiser le régime de travail à temps plein selon un cycle sur un certain nombre de semaines, à la demande du travailleur, pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire normale du travail soit respectée en moyenne endéans le cycle. Cela se fait par l'insertion d'un nouvel article 20quater dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat, CNT, l'Autorité de protection des données

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

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Statistiques de l'Onem concernant le droit au congé pour aidant proche (www.onem.be > Documentation > Statistiques). https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre

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

16 mars 2022

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

Cette mesure - qui n'a aucune incidence sur le salaire du travailleur - permet, à la demande préalable du travailleur, d'organiser le régime de travail à temps plein selon un cycle sur un certain nombre de semaines pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire normale du travail soit respectée en moyenne et contribuera ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

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.

   Cette mesure est introduite dans le chapitre III, section 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (via un nouvel article 20quater) et s'applique donc principalement aux travailleurs et employeurs du secteur privé, ainsi qu'à certains travailleurs du secteur public et leur employeur. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs masculins et féminins.

↓ 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.

   Statistiquement, les travailleuses ont plus souvent recours au système d'interruption de carrière (par exemple, le congé thématique pour s'occuper d'un proche) que leurs collègues masculins et elles travaillent également plus souvent à temps partiel que leurs collègues 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

   Le travail à temps partiel a des conséquences sur l'acquisition de droits en matière de sécurité sociale (par exemple, dans le domaine de la retraite).

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

Cette mesure - qui n'a aucune incidence sur le salaire du travailleur - permet, à la demande préalable du travailleur, d'organiser le régime de travail à temps plein selon un cycle sur un certain nombre de semaines pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire normale du travail soit respectée en moyenne. La mesure assurera une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et peut offrir une alternative au système des interruptions de carrière, contribuant ainsi à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à promouvoir le partage égal des responsabilités de soins entre les hommes et les femmes.

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

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

Sans objet.

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

Cette mesure a pour objectif d'adapter les horaires de travail à la demande du travailleur (par exemple, aux modalités de garde de son enfant dans le cadre de la coparentalité) et contribuera ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

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

Cette mesure - qui n'a aucune incidence sur le salaire du travailleur - permet, à la demande préalable du travailleur, d'organiser le régime de travail à temps plein selon un cycle sur un certain nombre de semaines pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire normale du travail soit respectée en moyenne et contribuera ainsi à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Cette mesure offrira plus de flexibilité tant au travailleur qu'à l'employeur.

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.

☐ 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.

   Presque toutes les entreprises du secteur privé, y compris les PME, sont concernées.

↓ 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

   Cette mesure permet, à la demande préalable du travailleur, d'organiser le régime de travail à temps plein selon un cycle sur un certain nombre de semaines pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire normale du travail soit respectée en moyenne. Cette mesure offre plus de flexibilité tant pour travailleur que pour l'employeur, et permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en tenant compte des besoins et des possibilités au sein de l'entreprise. Cette mesure peut offrir une alternative au système de l'interruption de carrière (qui a un impact plus important) et ainsi conduire à ce que le travailleur conserve son régime de travail à temps plein et reste donc plus ou moins disponible pour l'entreprise. Certaines formalités sont imposées. Cela a un certain impact sur la charge administrative des entreprises, mais d'un autre côté, cela offre une plus grande sécurité juridique tant pour l'employeur que pour les travailleurs

↓ 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

   Les formalités envisagées peuvent avoir un impact proportionnellement plus important en termes d'organisation sur les entreprises occupant moins de travailleurs. Toutefois, la mesure offre également plus de flexibilité à l'employeur et peut constituer une alternative au système des interruptions de carrière, dont l'impact est plus important. Il ne s'agit pas non plus d'un droit absolu pour les travailleurs : les demandes peuvent être refusées par l'employeur de manière justifiée.

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

   Oui, voir ci-dessus.

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

   Il ne s'agit pas d'un droit absolu : une demande peut être refusée par l'employeur avec une justification, par exemple des raisons organisationnelles peuvent être invoquées dans les PME. Contrairement à la règle générale, le règlement du travail ne doit pas faire référence à chaque heure de travail individuelle comme faisant partie du régime hebdomadaire alterné, mais doit fournir un cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné.

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. Réglementation actuelle : La réglementation du travail doit mentionner, entre autres, le début et la fin de la journée normale de travail, l'heure et la durée des périodes de repos et les jours d'interruption régulière du travail (c'est-à-dire les horaires de travail à temps plein applicables). Ce faisant, il faut bien entendu respecter les règles relatives à la durée du travail, y compris les limites de la durée du travail telles que définies dans la loi sur le travail du 16 mars 1971. En cas de modification de ces indications, une certaine procédure doit être suivie. Le règlement du travail et ses modifications doivent être publiés.*

b. Réglementation en projet : Le règlement du travail doit, par exception à la règle générale, ne pas faire référence à chaque horaire individuel comme faisant partie du cadre du régime hebdomadaire alternée mais doit fournir un cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné avec un certain nombre de références obligatoires. La mesure ne peut être appliquée qu'après une demande écrite préalable du travailleur à temps plein pour une période renouvelable de six mois maximum. Si l'employeur est d'accord, un accord écrit doit être conclu entre l'employeur et le travailleur en temps utile, indiquant le cycle convenu et la période concernée. L'employeur peut refuser une demande par écrit et de manière motivée dans un délai d'un mois. Par le biais d'une demande écrite et motivée, le travailleur peut, dans certaines circonstances, demander que le cycle soit étalé sur une période plus longue. En cas d'accord de l'employeur, cela doit faire l'objet d'un avenant à la convention. La demande d'obtention d'un régime hebdomadaire alterné, la convention et les annexes éventuelles doivent être conservés et préservés. Une copie de l'accord doit être remise au CPPT ou à la délégation syndicale. Le travailleur peut mettre fin prématurément au régime hebdomadaire alterné à condition d'en informer l'employeur en temps utile**

↓ 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. Voir ci-dessus. Le travailleur à temps plein doit faire une demande écrite préalable pour obtenir un régime hebdomadaire alterné, qui couvre une période maximale de 6 mois et est renouvelable. Si l'employeur est d'accord, un accord écrit doit être conclu entre l'employeur et le salarié en temps utile, indiquant le cycle convenu et la période concernée. L'employeur peut refuser une demande par écrit et de manière motivée dans un délai d'un mois. Par le biais d'une demande écrite et motivée, le travailleur peut, dans certaines circonstances, demander que le cycle soit étalé sur une période plus longue. En cas d'accord de l'employeur, cela doit faire l'objet d'un avenant à la convention. La demande d'obtention d'un régime hebdomadaire alterné, la convention et ses annexes éventuelles doivent être conservés par l'employeur au lieu où se trouve le règlement du travail pendant la période concernée et après. Une copie de l'accord doit être envoyée par l'employeur au CPPT ou à la délégation syndicale. Le travailleur peut mettre fin de manière anticipée au régime hebdomadaire alterné, à condition d'en informer l'employeur en temps utile**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. _ _*

b. Voir ci-dessus. La demande individuelle écrite du travailleur à son employeur pour une obtention du régime hebdomadaire alterné, la demande individuelle écrite et motivée du travailleur à l'employeur en vue d'étaler le cycle sur une période

plus longue, la notification individuelle de la rupture anticipée du travailleur à son employeur, la notification individuelle écrite du refus motivé de l'employeur au travailleur. Conclure un accord écrit entre l'employeur et le travailleur et, si nécessaire, un avenant en ce qui concerne le régime hebdomadaire alterné. L'employeur conserve la demande de l'obtention du régime hebdomadaire alterné, la convention et ses annexes éventuelles au lieu où est conservé le règlement du travail pendant la période concernée et les conserve par la suite et envoie une copie de l'accord au CPPT ou à la délégation syndicale.**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. _ _*

b. Voir ci-dessus. La demande du travailleur d'obtenir un régime hebdomadaire alterné s'applique à une période de 6 mois maximum et peut être renouvelée. Si le travailleur veut poursuivre la mesure, il doit à chaque fois présenter une nouvelle demande à l'employeur. L'employeur peut refuser une demande dans un délai d'un mois par écrit et de manière motivée. Un accord doit être conclu entre le travailleur et l'employeur pour chaque période accordée (6 mois maximum). Un enregistrement de la demande et de l'accord doit être tenu pendant la période concernée et conservé pendant 5 ans après la fin de celle-ci. Une copie de l'accord doit être envoyée au CPPT ou à la délégation syndicale. Lorsque le travailleur souhaite obtenir un cycle plus long, il doit présenter une demande écrite à cet effet, en indiquant les raisons, à son employeur. Un tel régime hebdomadaire alterné doit toujours faire l'objet d'une annexe à l'accord. Les annexes éventuelles de l'accord sont conservées pendant la période concernée et ensuite pendant un an.**

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

Contrairement à la règle générale, le règlement du travail ne doit pas mentionner chaque horaire individuel dans le cadre du régime hebdomadaire alterné, mais fournir un cadre pour l'application de l'horaire hebdomadaire alterné.

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 efficiente 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.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), 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 :

   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Aucun pays en développement n'est concerné. Non pertinent.

   ↓ 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 ?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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	Ministre du Travail, Monsieur Pierre-Yves Dermagne
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Grégory Maes, Grégory Maes@dermagne.fed.be, tél : 02.207.19.09
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Anne Zimmermann, anne.zimmermann@emploi.belgique.be, 02 233 44 91

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail -Chapitre 4 – Economie de plateformes
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.	Ces dernières années, le travail via des plateformes s'est rapidement développé et la crise du coronavirus a également accéléré l'expansion de ce type d'activités. Depuis plusieurs années, la nature de la relation de travail d'un travailleur de plateformes vis-à-vis d'une plateforme donneuse d'ordres pose des problèmes. Les dispositions proposées ont alors pour objectif de créer de la sécurité juridique. Le projet de loi introduit dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (appelée communément loi sur la nature des relations de travail). Le projet de loi est également conforme à la Résolution sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes – nouvelles formes d'emploi liées au développement numérique adoptée par le Parlement européen, le 16 septembre 2021 ainsi que de la proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des finances, budget, conseil d'état

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

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Connaissances au sein de l'administration compétente et évaluation interne

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

18.03.2022

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

Ce pojet de loi définit de nouveaux critères qui permettront de déterminer plus facilement la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, son statut social. De cette manière, les droits sociaux, y compris un revenu décent, sont garantis aux travailleurs de la plateforme.

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

Ce pojet de loi définit de nouveaux critères qui permettront de déterminer plus facilement la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, son statut social. Compte tenu du statut précaire actuel du travailleur de plateforme, l'effectivité des droits sociaux est ainsi garantie.

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.
   Des personnes sont concernées.

↓ 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.
   Ce projet ne fait pas de différence sur base du genre.

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

↓ 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

Ce pojet de loi définit de nouveaux critères qui permettront de déterminer plus facilement la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, son statut social. Ainsi, on tente de créer des emplois de qualité dans des conditions de travail correctes.

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.

☐ 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.

   Ce projet de loi concerne les entreprises agissant en tant que plateformes numériques, définies dans le projet de loi comme « l'entreprise qui propose en tant qu'intermédaire, avec un degré de contrôle plus ou moins grand, la fourniture de services rétribués, sollicités par des clients particliers ou professionnels, et prestés directement ou indirectement par des collaborateurs, que ces services soient effectués sur site ou en ligne. » Nous ne possédons pas de chiffres quant à la taille des entreprises visées.

↓ 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

   Dans la mesure où une PME agit comme une plateforme numérique, cette PME devra, comme toute autre entreprise, tenir compte des nouveaux critères qui simplifieront la détermination de la nature de la relation de travail.

↓ 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. Pas de charge administrative spécifique

   b. Pas de charge administrative spécifique

↓ 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 efficiente 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.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), 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 :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Ce projet de loi n'a d'impact que sur le travail convenable en Belgique.

↓ 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 ?

   /

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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	Monsieur Frank Vandenbroucke, Ministre des Affaires Sociales
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Bart KETELS, bart.ketels@vandenbroucke.be, +3222069553
Administration compétente	SPF Sécurité Sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Isabelle VINCENT, isabelle.vincent@minsoc.fed.be, 02/5286406

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Loi dispositions diverses travail– chapitre 4 - Economie de plateforme, section 2 - Extension de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux travailleur de plateformes indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre
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.	**De nombreux travailleurs de plates-formes fournissent des services dans des activités où le risque d'accident du travail est multiplié par rapport à celui du travailleur salarié moyen. Il en sera de même pour les indépendants. Il est donc souhaitable d'étendre l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail qui rend obligatoire la souscription d'une police d'assurance contre les accidents du travail (comprenant la même couverture que celle prévue par la loi pour les salariés) à ce type de prestataires de services indépendants.**
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Avis de l'Inspection des finances : 24/02/22, Accord de la Secrétaire d'Etat au Budget : 24/02/22, Conseil des ministres : 25/02/22

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.

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.

   Toutes les personnes sont concernées, indépendamment de leur sexe.

↓ 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.

   /

↓ 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

   – –

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

   – –

↓ 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

Les travailleurs des plateforme indépendants seront couverts par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

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.

☐ 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.

   Les plateformes numériques donneuses d'ordre devront veiller à la couverture des personnes qu'elles occupent en qualité d'indépendants par une assurance accident du travail.

↓ 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. Les mesures proposées ne comportent pas de charges administratives nouvelles ou complémentaires.

   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 efficiente 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.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), 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 :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Pas d'application : il s'agit d'une mesure au niveau belge.

↓ 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 ?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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.)	**Lander Vander Linden, lander.vanderlinden@dermagne.fed.be, 02/207 19 09**
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	**Chapitre 6 – Trajets de transition**	
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.	**Cette mesure permet de mettre un travailleur licencié à la disposition d'un autre employeur pendant le délai de préavis, afin de vérifier si le travailleur peut conclure un nouveau contrat de travail avec cet employeur.**	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat

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

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	**Evaluation interne**

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

16/03/2022

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.

   La mesure s'applique à tout travailleur dont le contrat de travail est résilié par l'employeur.

↓ 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.

   La mesure s'applique sans distinction de sexe. Il n'y a pas de différence entre la situation des travailleurs féminins et masculins à cet égard.

↓ 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

   ---

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

↓ 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

Cette mesure crée une facilité supplémentaire pour le travailleur licencié dans sa recherche de et sa transition vers un autre emploi.

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.

☐ 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.

   La mesure s'applique sans distinction à tous les employeurs.

↓ 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

   La mesure permet à un employeur de mettre un travailleur qu'il a licencié à la disposition d'un autre employeur pendant le délai de préavis, afin de vérifier si le travailleur peut conclure un nouveau contrat de travail avec cet employeur. Cela crée une situation gagnante pour toutes les parties concernées.

↓ 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. nihil

   b. nihil

↓ 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 efficiente 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.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), 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 :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - 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 ?

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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.)	**Lander Vander Linden, lander.vanderlinden@dermagne.fed.be, 02/207 19 09**
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	**Chapitre 7 – Promotion de l'employabilité**
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.	**Le régime existant de l'article 39ter de la loi relative aux contrats de travail est transformé en un nouveau régime, qui consiste à ce que, pour les travailleurs qui, en cas de licenciement, ont droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines, les cotisations patronales sur une partie du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis soient utilisées pour financer un reclassement professionnel supplémentaire ou une autre initiative visant à améliorer l'employabilité.**
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat

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

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	**Evaluation interne**

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

16/03/2022

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.

   La mesure s'applique aux travailleurs qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un préavis d'au moins 30 semaines.

↓ 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.

   La mesure s'applique sans distinction de sexe. Il n'y a pas de différence de situation entre les travailleurs féminins et masculins, car le droit à un préavis de 30 semaines dépend uniquement de l'ancienneté dans l'entreprise.

↓ 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

   ---

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

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

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

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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

La mesure augmente l'employabilité des travailleurs qui ont droit à un préavis d'au moins 30 semaines en cas de licenciement, c'est-à-dire des travailleurs qui ont déjà accumulé une certaine ancienneté au moment de leur licenciement.

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.

☐ 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.

   La mesure s'applique sans distinction à tous les employeurs.

↓ 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

   La mesure ne constitue pas une charge ou un coût supplémentaire pour les PME. La seule chose qui se passe c'est qu'une certaine partie des cotisations patronales sur le délai de préavis ou l'indemnité de préavis est utilisée pour financer des mesures supplémentaires de promotion de l'employabilité.

↓ 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. nihil

   b. nihil

↓ 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 efficiente 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.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), 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 :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - 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 ?

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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	Le Ministre du Travail, monsieur Pierre-Yves Dermagne
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Cédric Norre, cedric.norre@dermagne.fed.be, 02 207 16 19
Administration compétente	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Claudio Vandersnickt, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be, 02 233 48 95; Yves Brosteaux, yves.brosteaux@emploi.belgique.be, 02 233 47 62

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail – Chapitre 8 – E-commerce	
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.	Le chapitre 8 de ce projet de loi concerne l'introduction de certaines formes de travail de nuit dans une entreprise en ce qui concerne l'exécution d'activités d'E-commerce. Il s'agit de travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit, ce qui, dans la pratique, concerne le travail qui est effectué le soir entre 20 heures et 24 heures. Plus concrètement, l'article 57 de la loi-programme du 25 décembre 2017 est rétabli. Cette disposition prévoit que si une convention collective de travail est conclue pour autoriser le travail de nuit, une modification du règlement de travail n'est pas nécessaire.Cette disposition fera l'objet d'une évaluation par le Conseil National du travail dans un délai de 2 ans. Ce chapitre prévoit aussi que des travailleurs peuvent participer sur une base volontaire à une expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce.Une telle expérience unique ne peut avoir qu'une durée maximale de 18 mois et doit être enregistrée auprès de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales. Ces dispositions ne modifient en rien l'application des conventions collectives en vigueur.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Conseil national du Travail, Inspection des Finances, Secrétaire d'Etat au Budget, Conseil d'Etat

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

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Connaissances au sein de l'administration

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

14/3/2022

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

Ce projet prévoit un assouplissement des procédures d'introduction de certaines formes de travail de nuit pour les activités de l'E-commerce. Par ce biais, des emplois supplémentaires pourront être créés. Le travail de nuit est généralement mieux rémunéré, de sorte qu'il y a un impact positif en ce qui concerne la lutte contre la pauvreté.

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

Ce projet prévoit un assouplissement des procédures d'introduction de certaines formes de travail de nuit pour les activités de l'E-commerce. Par ce biais, des emplois supplémentaires pourront être créés, y compris pour les personnes qui ont actuellement des difficultés à trouver un emploi. Ces personnes peuvent entrer en ligne de compte pour de nouveaux emplois créés dans le domaine de l'E-commerce. Ce projet a donc un impact positif sur l'égalité des chances et la cohésion sociale.

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.

   Le projet de loi concerné ne prévoit pas d'application différente en ce qui concerne les hommes et les femmes. Depuis la loi du 17 février 1997 toute différence entre les hommes et les femmes sur le plan du travail de nuit a d'ailleurs été supprimée.

↓ 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.

   – –

↓ 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

   – –

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

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

Ce projet assouplit les procédures d'introduction de certaines formes de travail de nuit dans l'entreprise, en particulier pour le travail qui est presté dans la pratique entre 20 heures et 24 heures. Par conséquent, il ne concerne pas le travail de nuit qui est effectué après 24 heures. On peut donc en déduire que les assouplissements visés par ce projet en vue d'introduire le travail de nuit n'ont pas d'impact sur la santé, étant donné qu'ils ne concernent pas le travail après 24 heures pour lequel des procédures spécifiques sont applicables. Lors de la mise en oeuvre des expériences temporaires en matière de travail de nuit, une attention est accordée au bien-être des travailleurs qui participent à l'expérience et les organes de concertation dans l'entreprise sont impliqués.

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'assouplissement des procédures d'introduction de certaines formes de travail de nuit permettra à la Belgique de renforcer sa position économique par rapport aux Etats voisins et de créer des emplois supplémentaires dans le secteur de l'E-commerce.

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

Ce projet assouplit les procédures d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact sur les modes de consommation et de production.

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

L'assouplissement des procédures d'introduction de certaines formes de travail de nuit permettra à la Belgique de renforcer sa position économique par rapport aux Etats voisins et au secteur de l'E-commerce de se développer davantage dans notre pays.

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.

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

Ce projet assouplit les procédures d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact sur les investissements.

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

Ce projet assouplit les procédures d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact sur la recherche et le développement.

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.

   Les mesures sont d'application pour les grandes et petites entreprises. Il n'est donc pas possible d'identifier un pourcentage précis.

↓ 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

   Il y a un impact positif sur les PME : elles peuvent également recourir aux nouvelles procédures pour introduire le travail de nuit dans l'entreprise, ce qui bénéficiera à leurs activités économiques.

↓ 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. Dans l'état actuel de la législtaion, le travail de nuit entre 20 heures et 24 heures peut être introduit via une modification du règlement de travail.

   b. Le projet de loi prévoit complémentairement la possibilité d'introduire le travail de nuit via une convention collective de travail ou sur la base d'une demande écrite des travailleurs concernés, qui peuvent participer volontairement à une expérience temporaire de travail de nuit dans l'entreprise. Les documents qui concernent la demande du travailleur doivent être conservés par l'employeur et mis à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des lois sociales. Après la fin de

l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, l'employeur, doit procéder à une évaluation de l'expérience. Dans les trois mois qui suivent la fin de l'expérience, l'évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et à la (sous-)commission paritaire compétente.

↓ 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. Modification du règlement de travail

b. Alternative à la modification du règlement de travail : conclusion d'un convention collective de travail ou demande écrite des travailleurs concernés dans le cadre de l'expérience temporaire. Lorsque les travailleurs veulent participer volontairement à l'expérience, leur demande à ce sujet doit être conservée et tenue à disposition de l'inspection compétente. Après la fin de l'expérience, une de celle-ci doit être effectuée.

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. Procédure classique de modification du règlement de travail

b. Conclusion d'une convention collective de travail avec au moins une organisation de travailleurs, demande écrite du travailleur concerné dans le cadre de l'expérience. Après la fin de l'expérience, une évaluation est nécessaire. Il n'y a pas d'exigences de formes particulières prévues dans le projet.

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. Une seule fois

b. Une seule fois

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

Lorsqu'une CCT est conclue ou lorsque les travailleurs demandent à participer à l'expérience, la procédure de modification du règlement de travail ne doit plus être suivie.

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

Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact en matière d'énergie.

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

Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact en matière de mobilité.

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

Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact en matière d'alimentation.

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

Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact en matière de changements climatiques.

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente 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

Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact en matière de ressources naturelles.

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

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

Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact en matière d'air intérieur et extérieur.

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

Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact en matière de biodiversité.

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

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

Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact en matière de nuisances.

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.

Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise et n'a donc pas d'impact sur les autorités publiques.

☒ 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 :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Ce projet concerne l'assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans une entreprise en Belgique et n'a donc pas d'impact sur les pays en développement.

↓ 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 ?

– –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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, Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Economie et du Travail
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Cédric Norré, Cedric.Norre@dermagne.fed.be, 02/207 16 19
Administration compétente	SPF ETCS, DG Droit du travail et Etudes Juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Anne Zimmermann, anne.zimmermann@emploi.belgique.be, 02.233.44.91

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail - Chapitre 9 – Droit à la déconnexion	
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.	Le chapitre 9 vise à assurer aux travailleurs des entreprises qui occupent au moins vingt travailleurs un droit à la déconnexion. Le projet de loi prévoit que les modalités du droit, pour le travailleur, à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat, Conseil National du Travail.

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.

21 mars 2022

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

L'augmentation des ressources numériques utilisées à des fins professionnelles a donné lieu à une culture de la "connexion permanente", qui a une incidence négative sur le respect des temps de repos ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs. Le projet vise à lutter contre les risques psychosociaux comme le burn-out et à œuvrer à meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

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.

   Le projet de loi s'applique, de manière indistincte, aux hommes et aux femmes. L'usage, éventuellement abusif, des ressources numériques à des fins professionnelles, via notamment, le télétravail concernent tant les femmes que les hommes.

↓ 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.

↓ 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

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

↓ 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

Le projet de loi vise la mise en place de de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin de limiter leur usage et d'assurer le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cette limitation a également pour objectif de lutter contre les risques psychosociaux comme le burn-out.

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

Le projet de loi prévoit qu'une convention collective de travail devra fixer les modalités du droit, pour le travailleur, à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Ce pojet de loi a un impact positif sur la qualité de l'emploi puisque les mesures concernées permettront le respect des limitations en matière de durée du travail, de temps de repos et de vacances annuellez, un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et, enfin, limiteront les risques psycho-sociaux comme le burn- out.

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

Les mesures visées permettent une amélioration de la qualité de l'emploi. Un emploi de qualité a un impact positif sur le fonctionnement de l'entreprise en général et, par conséquent, sur le développement économique.

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.

☐ 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

La projet de loi prévoit la mise en place de dipsositifs de régulation des outils numériques. Ce type de dispositifs pourrait être à l'origine de recherches et d'innovations en matière technologique. Le projet de loi prévoit également l'instauration de mesures de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. Ce type de mesures pourraient également donner lieu à des innovations en matière de pratiques d'entreprises.

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.

   La mesure ne s'applique pas aux entreprises de moins de 20 travailleurs.

↓ 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. Réglementation actuelle : l'employeur doit organiser, une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, à intervalles réguliers (pas de force contraigante)

   b. Réglementation en projet : Les modalité du droit à la déconnexion doivent faire l'objet une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou, à défaut, elles doivent être reprises dans le règlement de travail. L'obligation de conclure une telle convention au niveau de l'entreprise cesse si une telle CCT a été conclue au niveau sectoriel ou au sein du CNT.

↓ 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. Le Comité peut formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur sur la base de cette concertation. Les accords qui découlent

   b. Dans la CCT (ou le règlement de travail) doivent figurer : les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors

de la concertation peuvent être intégrés dans le règlement de travail.

de ses horaires de travail ;
- les consignes relatives à un usage limité des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur sont garantis ;
- les formations et les actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'au personnel de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.
La CCT doit être déposée au greffe des relations collectives de travail du SPF Emploi. S'il s'agit du règlement de travail, il doit être envoyé à la Direction générale du contrôle des lois sociales.

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

   a. Sans objet

   b. Sans objet

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

   a. Sans objet

   b. Les formaités doivent être effectuées au plus tard le 1er janvier 2023.

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

   Si une CCt est conclue au sein du secteur concerné ou au CNT, il n'y a plus d'obligation de conclure une CCT au niveau de l'entreprise.

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 efficiente 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.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), 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

Les modalité du droit à la déconnexion doivent faire l'objet d'une concertation au sein des organes de participation dans l'entreprise (ou au niveau de la commission paritaire compétente ou au niveau du CNT).

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 :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Aucun pays en développement n'est concerné. Non pertinent.

↓ 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 ?

– –

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Ministre Pierre - Yves DERMAGNE

Contact cellule stratégique

Nom : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Téléphone : 022071600

Administration

SPF Emploi

Contact administration

Nom : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Téléphone : 02/233.40.50.

B. Projet

Titre de la règlementation

Chapitre 10 - AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU TRAVAIL

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.

Chapitre 10 de l'avant projet de loi prévoit l'élaboration de ce plan de formation. Le gouvernement veut investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans la formation des travailleurs tout au long de leur carrière. L'enjeu est également de relancer l'intérêt des candidats pour les métiers en pénurie.

Dans le respect de la concertation sociale d'entreprise, les entreprises seront invitées à élaborer ou à compléter un plan annuel de formation pour leurs travailleurs avec une attention spécifique pour les métiers en pénurie ainsi que pour les travailleurs plus âgés. Une approche intégrée de la dimension de genre est également requise lors de l'élaboration de tels plans.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

CNT

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

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

-

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

1. Lutte contre la pauvreté

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

3. Égalité des femmes et des hommes

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

☐ Des personnes sont concernées. | ■ Aucune personne n'est concernée.

Expliquez pourquoi :

Il s'agit d'une obligation imposée aux entreprises

4. Santé

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

5. Emploi

■ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Augmenter du taux d'emploi grâce à la formation et relancer l'intérêt des candidats pour les métiers en pénurie.

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

7. Développement économique

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

■ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☐ Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

Toutes les entreprises sont concernées

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

nihil

☐ Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

☒ Des entreprises/citoyens sont concernés. ☐ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

Réglementation actuelle	Réglementation en projet
Nihil	Les entreprises devront remplir annuellement un plan de formation.

☐ S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.

☒ S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

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

Réglementation en projet

A préciser par A.R.

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

Réglementation en projet

A préciser par A.R.

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

Réglementation en projet

Une fois par an

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

A déterminer

12. Énergie

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ☒ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ☒ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ☒ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ☒ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

20. Autorités publiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ■ Pas d'imapct sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Mesure interne

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Ministre Pierre - Yves DERMAGNE

Contact cellule stratégique

Nom : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Téléphone : 022071600

Administration

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Contact administration

Nom : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Téléphone : 02/233.40.50.

B. Projet

Titre de la règlementation

AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU TRAVAIL

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 vise à introduire un système de monitoring des métiers en pénurie.

Afin de réaliser cet objectif, l'avant-projet dispose que les commissions et sous-commissions paritaires abordent cette thématique tous les deux ans.

Sur base des informations à la dispositions des commissions et sous-commissions paritaires, ces dernières devront établir tous les deux ans une liste des métiers en pénurie, un rapport sur les causes de ces pénuries ainsi que des recommandations afin de remédier à ce manque de main d'oeuvre au sein des entreprises relevant de leur compétence.

L'avant-projet précise la date limite à laquelle les commissions et sous-commission paritaire devront transmettre ces documents au Ministre fédéral de l'emploi, au conseil supérieure de l'économie ainsi qu'au Conseil national du travail.

Le Ministre fédéral de l'emploi transmet a son tour les différents documents aux Ministre des entités fédérées ayant l'emploi dans leur compétence.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

néant

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

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

néant

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

1. Lutte contre la pauvreté

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

En visant à identifier les métiers en pénurie ainsi que les causes de ces pénuries au niveau sectoriel, le présent projet devrait apporter aux institutions ayant l'emploi dans leurs compétences les informations nécessaires permettant de dégager des politiques de formations, fiscales, (...) visant la remise au travail de certaines personnes en situation précaire.

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

3. Égalité des femmes et des hommes

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

☒ Des personnes sont concernées. | ☐ Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

L'avant-projet vise l'ensemble des métiers en pénurie sur le marché du travail. Il concerne donc tant les hommes que les femmes.

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

La structure du marché de l'emploi dépend de chaque secteur, l'avant-projet de Loi permettra d'obtenir plus d'information en fonction de chaque secteur de l'économie.

☐ S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

5. Emploi

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

L'avant projet proposé est particulièrement pertinent pour identifier au sein de chaque secteur quels sont les métiers en pénuries, quelles sont les causes de pénurie de main d'oeuvre et vise également à ce que les Commissions et sous-commissions paritaires développent des recommandations afin de résoudre ces lacunes.

Sur base des informations qui seront recueillies en application du cet avant-projet, les différents acteurs étant compétent pour la politique de l'emploi disposeront d'un outils supplémentaire afin de développer une politique visant à comble les lacunes constatées sur le marché de l'emploi.

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

7. Développement économique

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

En identifiant les métiers en pénurie, cet avant-projet devrait permettre de favoriser une meilleure politique d'emploi permettant d'optimaliser les ressources humaines (travailleurs/chômeurs) sur le marché de l'emploi (identification des secteurs en recherche de main d'oeuvre afin d'orienter la formation dans ce sens,(...)).

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

■ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☐ Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

L'avant-projet s'applique à l'ensemble des secteurs de l'économie qui relèvent de la compétence des commissions et sous-commissions paritaires. En ce sens, il s'applique quelque soit la taille des entreprises présentes au sein de ces différents secteurs.

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

En visant à identifier les métiers en pénurie ainsi que les cause de ces pénuries au niveau sectoriel, le présent projet devrait permettre aux institutions ayant l'emploi dans leurs compétences de dégager les politiques les plus adéquates afin de soutenir les PME dans leurs développement.

☐ Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| ☐ Des entreprises/citoyens sont concernés. ■ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

12. Énergie

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

20. Autorités publiques

■ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

L'avant-projet prévoit la mise à disposition d'un rapport comprenant de nombreuses données pertinentes en matière d'emploi aux autorités publiques compétentes en la matière.

Il en découle que l'autorité publique disposera d'éléments complémentaires afin de déterminer les mesures les plus appropriées lors de l'exécution de sa politique économique et sociale.

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ■ Pas d'imapct sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Situation propre au marché belge de l'emploi.

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Ministre Pierre - Yves DERMAGNE

Contact cellule stratégique

Nom : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Téléphone : 022071600

Administration

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Contact administration

Nom : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Téléphone : 02/233.40.50.

B. Projet

Titre de la règlementation

AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU TRAVAIL

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.

Le plan Relance prévoit un "suivi scientifique" de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel. Il est prévu d'associer encore plus étroitement les secteurs à ce suivi via les commissions et sous-commissions paritaires.

Pour ce faire, le projet prévoit que des fiches sectorielles reprenant les différents critères protégés en matière de discrimination seront établies par une nouvelle cellule au sein de SPF emploi. Ces fiches seront transmises au Commissions et sous-commissions paritaires qui auront un délai de six mois afin d'établir un rapport sur l'état de la situation au sein de leur secteur respectif.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Néant

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

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

Néant

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

1. Lutte contre la pauvreté

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

2. Égalité des chances et cohésion sociale

■ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Le présent projet vise à confier aux commissions et sous-commissions paritaires la mission d'identifier les inégalités (de race, de genre, d'âge, ...) présentes au sein de leur secteur d'activité. Par la suite, les commissions précitées devront proposer des mesures devant permettre de remédier à ces inégalités dans l'hypothèse ou ces différences ne seraient pas justifiées.

Sur base de ces développements, les autorités disposeront d'un outil supplémentaire afin d'implémenter une politique susceptible de réduire ces inégalités.

3. Égalité des femmes et des hommes

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

■ Des personnes sont concernées. | ☐ Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

Néant

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

Le projet reprendra dans les critères soumis aux commissions et sous-commissions paritaires, l'égalité entre hommes et femmes. De la sorte, la structure du marché de l'emploi en fonction de chaque secteur sera éclaircie quant à la situation de femmes sur le marché de l'emploi.

☐ S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

5. Emploi

■ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Sur base des rapports fournis par les commissions paritaires reprenant les inégalités identifiées au sein de leur secteur ainsi que les recommandations afin d'y remédier, les autorités disposeront d'un outil supplémentaires afin d'implémenter une politique susceptible de réduire ces inégalités sur le marché de l'emploi.

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

7. Développement économique

■ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Le projet devrait permettre de favoriser l'accès au marché de l'emploi à des catégories de personnes victimes de discrimination.

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

■ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☐ Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

Néant

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

L'avant-projet s'applique à l'ensemble des secteurs de l'économie qui relèvent de la compétence des commissions et sous-commissions paritaires. En ce sens, il s'applique quelque soit la taille des entreprises présentes au sein de ces différents secteurs.

☐ Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| ☐ Des entreprises/citoyens sont concernés. ■ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

12. Énergie

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

20. Autorités publiques

■ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

L'avant-projet prévoit que les autorités disposeront d'un rapport comprenant de nombreuses données relatives aux potentielles discriminations présentent au sein des différents secteurs de notre économie.

Il en découle que les autorités publiques disposeront d'éléments pertinents afin de déterminer les

mesures les plus appropriées lors de l'exécution de leur politique économique et sociale en vu de réduire ces inégalités.

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ■ Pas d'imapct sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Situation propre à l'économie belge.

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Ministre Pierre - Yves DERMAGNE

Contact cellule stratégique

Nom : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Téléphone : 022071600

Administration

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Contact administration

Nom : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Téléphone : 02/233.40.50.

B. Projet

Titre de la règlementation

AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU TRAVAIL

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.

Le chapitre 13 de l'avant – projet vise à réformer le régime actuel des efforts en matière de formation et fixe désormais un droit individuel à 5 jours de formation par an par équivalent temps plein à partir du 1er janvier 2021.

Ce droit est concrétisé soit par une convention collective sectorielle, soit dans le cadre d'un compte formation individuel et à défaut au niveau de l'entreprise.

L'avant – projet introduit également une disposition transitoire relative aux obligations du secteur du non – marchand pour les années 2021 – 2022. Cela est fait à la demande des partenaires sociaux siégeant au sein du Conseil National du Travail, étant donné que ces secteurs suivent un calendrier de négociations sectorielles qui diverge du calendrier sur lequel est basé le projet de loi dont saisine. Le Conseil signale en outre que certaines parmi elles ont déjà récemment conclu des accords sectoriels pour la période à venir. Il convient donc de tenir compte de cette particularité.

Cette mesure s'inscrit dans l'objectif d'enseignement et de la formation des travailleurs tout au long de leur carrière ce qui contribue également au maintien et au développement d'un emploi de qualité.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Avis 2.225 du CNT

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

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

Enquête sur les forces de travail - OCDE (2021) The Future for Low-Educated Workers in Belgium (https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/the-future-for-low-educated-workers-in-belgium_0140a728-en) Guy Van Gyes et autres (2021) et

Le Rapport concernant les résultats de la concertation sectorielle en 20192020 (https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%

20concertation%20sectorielle%202919-2020.pdf),

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale des relations collectives de travail.

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

1. Lutte contre la pauvreté

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

La qualification et la formation renforcent la position sur le marché du travail et diminue ainsi la possibilité de tomber dans la précarité. Voir les chiffres sur Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (https://www.luttepauvrete.be)

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Introduction d'un droit individuel à la formation et fixation de la trajectoire de croissance pour atteindre les 5 jours de formation par an par équivalent temps plein d'ici 2024, le projet contribue au développement du travail et son maintien à l'emploi. La formation est un facteur très important pour trouver et maintenir un travail (de qualité).

3. Égalité des femmes et des hommes

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

☒ Des personnes sont concernées. | ☐ Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

Tous les travailleurs sont concernés. Les différences dans la formation sur le lieu de travail se situent surtout entre les travailleurs faiblement éduqués et les autres. A côté de cela est question d'un écart important dû à l'âge. Les travailleurs plus âgés reçoivent mois de chance. Ce projet renforce le base minimale du droit à la formation.

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

Pas de différence

☐ S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

5. Emploi

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

La formation a un impact positif sur l'emploi. Les travailleurs mieux formés ont des chances plus importantes pour trouver et garder un emploi. Ce projet renforce la base minimal pour le droit à la formation auquel le travailleur peut prétendre en tant que salarié du secteur privé.

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

7. Développement économique

■ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

La formation a un impact positif sur l'emploi. Les travailleurs mieux formés ont des chances plus importantes pour trouver et garder un emploi. De plus, cela a un effet positif sur la productivité et l'innovation.

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

■ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☐ Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

Ces entreprises profitent d'un régime dérogatoire

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

nihil

☐ Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| ☐ Des entreprises/citoyens sont concernés. ■ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

12. Énergie

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

20. Autorités publiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ■ Pas d'imapct sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Il s'agit d'une mesure interne

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

SPF Emploi travail et concertation sociale

Contact cellule stratégique

Nom : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Téléphone : +3222071615

Administration

DG Relations collectives de travail

Contact administration

Nom : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Téléphone : 02/233.40.50.

B. Projet

Titre de la règlementation

Chapitre 14 - AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU TRAVAIL

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.

Le chapitre 14 modifie un certain nombre d'articles de la loi sur les fonds de sécurité d'existence du 7 janvier 1958 afin d'offrir aux commissions et sous-commissions paritaires, la possibilité de créer des fonds intersectoriels.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

CNT

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

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

nihil

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

1. Lutte contre la pauvreté

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

3. Égalité des femmes et des hommes

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

☐ Des personnes sont concernées. | ■ Aucune personne n'est concernée.

Expliquez pourquoi :

C'est une mesure qui concerne les organismes sectoriels

4. Santé

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

5. Emploi

■ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Dans le cadre des objectifs visant à augmenter le taux d'emploi en Belgique et à s'attaquer plus fort à la question des métiers en pénurie sur le marché du travail, cela offre notamment des possibilités de faciliter la mobilité intersectorielle des travailleurs d'un secteur vers les métiers en pénurie d'un autre secteur par le biais d'actions communes, par exemple, en facilitant des formations au-delà des attributions de son propre fonds.

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

7. Développement économique

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

☐ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ■ Aucune entreprise n'est concernée.

Expliquez pourquoi :

Cela concerne les FSE sectoriels

11. Charges administratives

☐ Des entreprises/citoyens sont concernés. ■ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

12. Énergie

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

20. Autorités publiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ■ Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ■ Pas d'imapct sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Il s'agit d'une mesure de politique interne

RIA formulier - v2 - oct. 2014

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.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Pierre-Yves Dermange, Vice-eersteminister en Minister van Economie en Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Cédric Norré, Cedric.Norre@dermagne.fed.be, 02/ 207 16 19
Overheidsdienst	FOD WASO – Algemene Direct Arbeidsrecht en Juridische Studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Joni Roobaert, Attaché, ajs@werk.belgie.be, 02/233 48 22

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, Hoofdstuk 2 – Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Hoofdstuk 2 van het wetsontwerp voorziet in de optrekking van de minimale bekendmakingstermijn die de werkgever in acht moet nemen bij de kennisgeving van het toepasselijk werkrooster aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld met een variabel werkrooster. Deze maatregel draagt bij aan een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven van de betrokken werknemers en laat een grotere voorzienbaarheid toe voor de werknemer opdat deze een bijkomende activiteit kan uitoefenen zoals een job of opleiding. Op die manier zal deze maatregel ook bijdragen aan de stijging van de werkgelegenheidsgraad.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee — Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State, Nationale Arbeidsraad.

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	https://statbel.fgov.be/nl/visuals/arbeid-en-gender.

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

18 maart 2022.

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

Er wordt voorzien in de optrekking van de minimale bekendmakingstermijn die de werkgever in acht moet nemen bij de kennisgeving van het toepasselijk werkrooster aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld met een variabel werkrooster. Deze maatregel zal bijdragen aan een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven van de betrokken werknemers en laat een grotere voorzienbaarheid toe voor de werknemer opdat deze een bijkomende activiteit kan uitoefenen zoals een job of opleiding. Op die manier zal de maatregel ook bijdragen tot de stijging van de werkgelegenheidsgraad.

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.

   Werknemers tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsovereenkomst met variabel werkrooster.

↓ 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.

   Statistisch gezien werken vrouwen vaker deeltijds dan mannen.

↓ 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

   Deeltijds werken heeft gevolgen voor de opbouw van socialezekerheidsrechten (bv. op het vlak van pensioen).

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

Deze maatregel zal bijdragen aan een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven van de betrokken werknemers en laat een grotere voorzienbaarheid toe voor de werknemer opdat deze een bijkomende activiteit kan uitoefenen zoals een job of opleiding. Op die manier zal de maatregel ook kunnen bijdragen aan de stijging van de werkgelegenheidsgraad en dus ook de verbetering van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen.

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

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

NVT

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

Er wordt voorzien in de optrekking van de minimale bekendmakingstermijn die de werkgever in acht moet nemen bij de kennisgeving van het toepasselijk werkrooster aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld met een variabel werkrooster. Deze maatregel zal bijdragen aan een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven van de betrokken werknemers door een grotere voorzienbaarheid toe te laten.

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

Er wordt voorzien in de optrekking van de minimale bekendmakingstermijn die de werkgever in acht moet nemen bij de kennisgeving van het toepasselijk werkrooster aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld met een variabel werkrooster. Deze maatregel zal bijdragen aan een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven van de betrokken werknemers en laat een grotere voorzienbaarheid toe voor de werknemer opdat deze een bijkomende activiteit kan uitoefenen zoals een job of opleiding. Op die manier zal de maatregel ook bijdragen aan de stijging van de werkgelegenheidsgraad.

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.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), 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.

   De maatregel is zonder onderscheid van toepassing op alle werkgevers.

↓ 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.

   De minimale termijn voor de bekendmaking van de variabele deeltijdse werkroosters door de werkgever wordt opgetrokken van 5 naar 7 werkdagen. Via algemeen verbindend verklaarde cao zal hier nog steeds van kunnen worden afgeweken, maar de ondergrens die daarbij in acht moet worden genomen, wordt opgetrokken van 1 werkdag naar 3 werkdagen. De impact voor de ondernemingen zal dus eerder beperkt zijn. Voor ondernemingen die nu reeds een termijn in acht nemen die gelijk is aan of langer is dan deze nieuwe minimumtermijn, verandert er niets.

↓ 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

   Neen. Voor kleinere ondernemingen met deeltijdse wernemers met een variabel werkrooster zal de impact qua organisatie beperkter zijn dan voor ondernemingen die meer werknemers tewerkstellen.

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

   Ja. Deze maatregel zal bijdragen aan een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven van de betrokken werknemers en laat een grotere voorzienbaarheid toe voor de werknemer opdat deze een bijkomende activiteit kan uitoefenen zoals een job of opleiding. Op die manier zal de maatregel ook bijdragen aan de stijging van de werkgelegenheidsgraad.

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

   Er worden overgangsmaatregelen voorzien voor ondernemingen die reeds deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster tewerkstellen en voor bestaande sectorale cao's die de minimale bekendmakingstermijn vaststellen.

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. Huidige regelgeving: Een werkgever die deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster tewerkstelt moet deze werknemers tijdig in kennis

   b. Ontwerp van regelgeving: De minimale bekendmakingstermijn die de werkgever in acht moet nemen voor het ter kennisbrengen van de varibale

stellen van het toepasselijke werkrooster, rekening houdend met de wettelijke minimumtermijn. De termijn die voor deze bekendmaking in acht genomen wordt, moet verplicht in het arbeidsreglement worden opgenomen. Bij wijziging van de bekendmakingstermijn, moet het arbeidsreglement worden gewijzigd via een bepaalde procedure. Het arbeidsreglement en haar wijzigingen dienen te worden bekendgemaakt. *

deeltijdse werkroosters wordt opgetrokken. Ondernemingen die momenteel een kortere bekendmakingstermijn voorzien, zullen deze in overeenstemming moeten brengen met de nieuwe minimumtermijn en hun arbeidsreglement op dit punt moeten aanpassen. Op het vlak van de procedure tot wijzging van het arbeidsreglement, de bekendmaking ervan,… worden geen wijzigingen aangebracht. **

↓ 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. Geen veranderingen op dit punt._ _**

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. _ _*

b. Geen veranderingen op dit punt._ _**

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. _ _*

b. Desgevallend een eenmalige aanpassing van het arbeidsreglement_ _**

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

Er worden overgangsmaatregelen voorzien voor ondernemingen die reeds deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster tewerkstellen en voor bestaande sectorale cao's die de minimale bekendmakingstermijn vaststellen.

Energie .12.

Energiemix (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:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   Er zijn geen ontwikkelingslanden betrokken. Niet relevant.

   ↓ 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?

   – –

RIA formulier - v2 - oct. 2014

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.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Pierre-Yves Dermange, Vice-eersteminister en Minister van Economie en Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Cédric Norré, Cedric.Norre@dermagne.fed.be, 02/207 16 19
Overheidsdienst	FOD WASO – Algemene Direct Arbeidsrecht en Juridische Studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Claudio Vandersnickt, Attaché, ajs@werk.belgie.be, 02/233 48 22

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, Hoofdstuk 3 – Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer, Afdeling 1 – Normale prestaties op 4 dagen
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Hoofdstuk 3 van het wetsontwerp heeft tot doel de werktijd aan te passen op verzoek van de werknemer om tot een betere work-life balans te komen en kadert binnen het relance- en transitieplan aangenomen door de regering teneinde nieuwe mogelijkheden te bieden aan de werknemers en ondernemingen en bij te dragen aan de realisatie van de door de federale regering en de gefedereerde entiteiten gestelde doelstelling om een werkgelegenheidsgraad van 80% te bekomen tegen 2030. De maatregel van afdeling 1 voorziet in de invoering van een nieuwe mogelijkheid voor de werknemer om een normale voltijdse werkweek te presteren gedurende 4 dagen. Dit gebeurt via de invoeging van een nieuw artikel 20bis/1 in de arbeidswet van 16 maart 1971.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Advies Nationale Arbeidsraad, Advies Gegevensbeschermingsautoriteit, Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Statistieken van de RVA met betrekking tot het recht op de onderbreking van de beroepsloopbaan (www.rva.be > Documentatie

	> Statistieken). Overige: https://statbel.fgov.be/nl/visuals/arbeid-en-gender.

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

16 maart 2022

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

Deze maatregel - die geen impact heeft op het loon van de werknemer - laat toe dat de normale voltijdse arbeidsduur over vier dagen kan worden gespreid op voorafgaandelijke verzoek van de werknemer en zal zo bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven.

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

Deze maatregel - die geen impact heeft op het loon van de werknemer - laat toe dat de normale voltijdse arbeidsduur over vier dagen kan worden gespreid op voorafgaandelijke verzoek van de werknemer en zal zo bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven.

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.

   Deze maatregel wordt ingevoerd in hoofdstuk III, afdeling 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (via een nieuw artikel 20bis/1) en is aldus hoofdzakelijk van toepassing op de werknemers en werkgevers uit de privésector, alsook op bepaalde personeelsleden uit de openbare sector en hun werkgever. Deze bepalingen zijn zowel van toepassing op de mannelijke, als op de vrouwelijke werknemers.

↓ 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.

   Statistisch gezien doen meer vrouwelijke werknemers een beroep op het stelsel van de onderbreking van de beroepsloopbaan (o.a. de thematische verloven die gericht zijn op de zorg van een naaste) dan hun mannelijke collega's en werken zij ook vaker deeltijds dan hun mannelijke collega's.

↓ 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

   Deeltijds werken heeft gevolgen voor de opbouw van socialezekerheidsrechten (bv. op het vlak van pensioen).

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

Deze maatregel - die geen impact heeft op het loon van de werknemer - laat toe dat de normale voltijdse arbeidsduur over vier dagen kan worden gespreid op voorafgaandelijke verzoek van de werknemer. De maatregel zal zorgen voor een betere combinatie van werk en privéleven en kan een alternatief bieden voor het stelsel van de onderbreking van de beroepsloopbaan en zo bijdragen tot een verbetering van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en een bevordering van de gelijke verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen.

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

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

NVT

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

Deze maatregel laat toe dat de normale voltijdse arbeidsduur over vier dagen kan worden gespreid op voorafgaandelijke verzoek van de werknemer en zal zo bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven. Dit heeft een positieve impact op de levenskwaliteit van de werknemer en zijn naasten.

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

Deze maatregel - die geen impact heeft op het loon van de wernemer - laat toe dat de normale voltijdse arbeidsduur over vier dagen kan worden gespreid op voorafgaandelijke verzoek van de werknemer en zal zo bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven . De maatregel zal meer flexibiliteit bieden aan zowel de werknemer, als de werkgever.

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.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), 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.

   Zo goed als alle ondernemingen uit de privésector, waaronder KMO's zijn 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.

   Deze maatregel laat de werkgever en werknemer toe om, mits voorafgaandelijk verzoek van de werknemer, de normale voltijdse arbeidsduur in onderling akkoord over vier dagen te verdelen. De maatregel biedt meer flexibiliteit voor zowel de werknemer, als de werkgever en zorgt ervoor dat er, rekening houdend met de behoeften en mogelijkheden binnen de onderneming, tot een betere combinatie werk en privéleven kan worden gekomen. Deze maatregel kan een alternatief bieden voor het stelsel van de onderbreking van de beroepsloopbaan (waarvan de impact groter is) en er zo toe leiden dat de werknemer zijn voltijdse arbeidsregime aanhoudt en dat hij dus op min of meer dezelfde wijze beschikbaar blijft voor de onderneming. Er worden bepaalde formaliteiten opgelegd. Dit heeft een zekere impact op de administratieve lasten van de ondernemingen, maar zorgt anderzijds wel voor een grotere rechtszekerheid voor zowel de werkgever als de werknemers.

↓ 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

   De voorziene formaliteiten kunnen qua organisatie verhoudigingsgewijs een grotere impact hebben op ondernemingen die minder werknemers tewerkstellen. De maatregel biedt evenwel ook meer flexibiliteit aan de werkgever en kan een alternatief bieden voor het stelsel van de onderbreking van de beroepsloopbaan, waarvan de impact groter is. Het betreft ook geen absoluut recht voor de werknemers: verzoeken kunnen door de werkgever gemotiveerd worden geweigerd.

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

   Ja, zie hiervoor.

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

   Het betreft geen absoluut recht: een verzoek kan door de werknemer gemotiveerd worden geweigerd, zo kunnen er in KMO's bv. organisatorische redenen worden ingeroepen.

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. Huidige regelgeving: Het arbeidsreglement moet o.a. melding maken van het begin en einde van de

   b. Ontwerp van regelgeving: Het arbeidsreglement kan daarbij nu toelaten dat de dagelijkse grens van de

normale arbeidsdag, het tijdstip en duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbeking van de arbeid (t.t.z. van de toepasselijke voltijdse uurroosters). Daarbij moeten uiteraard de regels inzake arbeidsduur, o.a. de arbeidsduurgrenzen zoals bepaald in de arbeidswet van 16 maart 1971, in acht genomen worden. Ingeval van wijziging van deze vermeldingen moet een bepaalde procedure worden gevolgd. Het arbeidsreglement en haar wijzigingen moeten worden bekendgemaakt. *

arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9,5u gebracht wordt als hij zijn normale voltijdse prestaties op 4 dagen verricht. Wanneer de werkelijke wekelijkse arbeidstijd meer dan 38 uur bedraagt (max. 40 uur), moet eerst in een collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald dat de dagelijkse arbeidstijd gelijk is aan de werkelijke wekelijkse arbeidstijd gedeeld door vier. De maatregel kan slechts worden toegepast na voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de werknemer voor een hernieuwbare periode van max. zes maanden. Gaat de werkgever akkoord, dan moet tijdig een schriftelijke overeenkomst worden gesloten tussen de werkgever en werknemer waarin het toepasselijk uurrooster en de betrokken periode wordt vermeld. De werkgever kan een verzoek binnen de maand schriftelijk en gemotiveerd weigeren. Het verzoek en de overeenkomst moeten worden bijgehouden en bewaard. Een afschrift van de overeenkomst moet worden overgemaakt aan het CPBW of de vakbondsafvaardiging. **

↓ 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. Zie hiervoor. De voltijdse werknemer doet voorafgaandelijk een schriftelijk verzoek voor het bekomen van een vierdagenweek, dat betrekking heeft op een periode van max. 6 maanden en hernieuwbaar is. Gaat de werkgever akkoord, dan moet tijdig een schriftelijke overeenkomst worden gesloten tussen de werkgever en werknemer waarin het toepasselijk uurrooster en de betrokken periode wordt vermeld. De werkgever kan een verzoek binnen de maand schriftelijk en gemotiveerd weigeren. Het verzoek en de overeenkomst moeten door de werkgever worden bijgehouden tijdens de betrokken periode en nadien gedurende 5 jaar bewaard. Een afschrift van de overeenkomst moet door de werkgever worden overgemaakt aan het CPBW of de vakbondsafvaardiging. **

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. _ _*

b. Zie hiervoor. Individueel schriftelijk verzoek van de werknemer t.a.v. zijn werkgever, individuele schriftelijke kennisgeving van de gemotiveerde weigering van de werkgever t.a.v. de werknemer. Sluiten van een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer. De werkgever houdt het verzoek en de overeenkomst bij op de plaats waar het arbeidsreglement zich bevindt gedurende de betrokken periode, bewaart deze documenten nadien gedurende 5 jaar en maakt een afschrift van de overeenkomst over aan het CPBW of de vakbondsafvaardiging .**

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. _ _*

b. Zie hiervoor. Het verzoek van de werknemer heeft betrekking op een periode van max. 6 maanden en is hernieuwbaar. Wil de werknemer de maatregel verderzetten, dan moet hij dus telkens een nieuw verzoek tot de werkgever richten. Een verzoek kan binnen de maand schriftelijk en gemotiveerd worden geweigerd door de werkgever. Per ingewilligde

periode (max. 6 maanden) moet een overeenkomst worden afgesloten tussen de werknemer en werkgever. Verzoek en overeenkomst moeten telkens worden bijgehouden tijdens de betrokken periode en na afloop ervan gedurende 5 jaar bewaard. Er moet telkens een afschrift van de overeenkomst worden overgemaakt aan het CPBW/de syndicale delegatie.

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

Niet aan de orde.

Energie .12.

Energiemix (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:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   Er zijn geen ontwikkelingslanden betrokken. Niet relevant.

↓ 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?

   – –

RIA formulier - v2 - oct. 2014

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.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Pierre-Yves Dermange, Vice-eersteminister en Minister van Economie en Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Cédric Norré, Cedric.Norre@dermagne.fed.be, 02/ 207 16 19
Overheidsdienst	FOD WASO – Algemene Direct Arbeidsrecht en Juridische Studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Joni Roobaert, Attaché, ajs@werk.belgie.be, 02/233 48 22

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, Hoofdstuk 3 – Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer, Afdeling 2 – Wisselend weekregime
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Hoofdstuk 3 van het wetsontwerp heeft tot doel de werktijd aan te passen op verzoek van de werknemer om tot een betere work-life balans te komen en kadert binnen het relance- en transitieplan aangenomen door de regering teneinde nieuwe mogelijkheden te bieden aan de werknemers en ondernemingen en bij te dragen aan de realisatie van de door de federale regering en de gefedereerde entiteiten gestelde doelstelling om een werkgelegenheidsgraad van 80% te bekomen tegen 2030. Afdeling 2 voert een wisselend weekregime in. Dit is een nieuwe arbeidsregeling die het mogelijk maakt om, op voorafgaandelijk verzoek van de werknemer, de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over een bepaald aantal weken, waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd over de cyclus. Dit gebeurt via de invoeging van een nieuw artikel 20quater in de arbeidswet van 16 maart 1971.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State, Nationale Arbeidsraad, Gegevensbeschermingsautoriteit

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Statistieken van de RVA met betrekking tot het recht op de onderbreking van de beroepsloopbaan (www.rva.be > Documentatie > Statistieken). Overige: https://statbel.fgov.be/nl/visuals/arbeid-en-gender.

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

16 maart 2022

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

Deze maatregel - die geen impact heeft op het loon van de werknemer - maakt het mogelijk om, op voorafgaandelijke verzoek van de werknemer, de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over een bepaald aantal weken, waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd en zal zo bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven.

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

Deze maatregel - die geen impact heeft op het loon van de werknemer - maakt het mogelijk om, op voorafgaandelijke verzoek van de werknemer, de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over een bepaald aantal weken, waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd en zal zo bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven.

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.

   Deze maatregel wordt ingevoerd in hoofdstuk III, afdeling 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (via een nieuw artikel 20quater) en is aldus hoofdzakelijk van toepassing op de werknemers en werkgevers uit de privésector, alsook op bepaalde personeelsleden uit de openbare sector en hun werkgever. Deze bepalingen zijn zowel van toepassing op de mannelijke, als op de vrouwelijke werknemers.

↓ 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.

   Statistisch gezien doen meer vrouwelijke werknemers een beroep op het stelsel van de onderbreking van de beroepsloopbaan (o.a. de thematische verloven die gericht zijn op de zorg van een naaste) dan hun mannelijke collega's en werken zij ook vaker deeltijds dan hun mannelijke collega's.

↓ 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

   Deeltijds werken heeft gevolgen voor de opbouw van socialezekerheidsrechten (bv. op het vlak van pensioen).

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

   Deze maatregel - die geen impact heeft op het loon van de werknemer - maakt het mogelijk om, op voorafgaandelijke verzoek van de werknemer, de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over een bepaald aantal weken, waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd. De maatregel zal zorgen voor een betere combinatie van werk en privéleven en kan een alternatief bieden voor het stelsel van de onderbreking van de beroepsloopbaan en zo bijdragen tot een verbetering van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en een bevordering van de gelijke verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen.

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

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

   NVT

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

Deze maatregel heeft tot doel de werktijd op verzoek van de werknemer aan te passen (bv. aan de verblijfsregeling die in het kader van een co-ouderschap is overeengekomen voor zijn kind) en zal zo bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven.

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

Deze maatregel - die geen impact heeft op het loon van de werknemer - maakt het mogelijk om, op voorafgaandelijke verzoek van de werknemer, de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over een bepaald aantal weken, waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd en zal zo bijdragen tot een betere combinatie van werk en privéleven. De maatregel zal meer flexibiliteit bieden aan zowel de werknemer, als de werkgever.

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.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), 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.

   Zo goed als alle ondernemingen uit de privésector, waaronder KMO's zijn 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.

   Deze maatregel maakt het voor de werkgever en werknemer mogelijk om, op voorafgaandelijk verzoek van de werknemer, de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over een bepaald aantal weken, waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd. De maatregel biedt meer flexibiliteit voor zowel de werknemer, als de werkgever en zorgt ervoor dat er, rekening houdend met de behoeften en mogelijkheden binnen de onderneming, tot een betere combinatie werk en privéleven kan worden gekomen. Deze maatregel kan een alternatief bieden voor het stelsel van de onderbreking van de beroepsloopbaan (waarvan de impact groter is) en er zo toe leiden dat de werknemer zijn voltijdse arbeidsregime aanhoudt en dat hij dus op min of meer dezelfde wijze beschikbaar blijft voor de onderneming. Er worden bepaalde formaliteiten opgelegd. Dit heeft een zekere impact op de administratieve lasten van de ondernemingen, maar zorgt anderzijds wel voor een grotere rechtszekerheid voor zowel de werkgever als de werknemers.

↓ 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

   De voorziene formaliteiten kunnen qua organisatie verhoudigingsgewijs een grotere impact hebben op ondernemingen die minder werknemers tewerkstellen. De maatregel biedt evenwel ook meer flexibiliteit aan de werkgever en kan een alternatief bieden voor het stelsel van de onderbreking van de beroepsloopbaan, waarvan de impact groter is. Het betreft ook geen absoluut recht voor de werknemers: verzoeken kunnen door de werkgever gemotiveerd worden geweigerd.

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

   Ja, zie hiervoor.

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

   Het betreft geen absoluut recht: een verzoek kan door de werkgever gemotiveerd worden geweigerd, zo kunnen er in KMO's bv. organisatorische redenen worden ingeroepen. Het arbeidsreglement moet, in afwijking van de algemene regel, geen melding maken van elk afzonderlijk uurrooster dat kadert in het wisselend weekregime, maar een kader vastellen voor de toepassing van het wisselend weekregime.

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. Huidige regelgeving: Het arbeidsreglement moet o.a. melding maken van het begin en einde van de normale arbeidsdag, het tijdstip en duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbeking van de arbeid (t.t.z. van de toepasselijke voltijdse uurroosters). Daarbij moeten uiteraard de regels inzake arbeidsduur, o.a. de arbeidsduurgrenzen zoals bepaald in de arbeidswet van 16 maart 1971, in acht genomen worden. Ingeval van wijziging van deze vermeldingen moet een bepaalde procedure worden gevolgd. Het arbeidsreglement en haar wijzigingen moeten worden bekendgemaakt. *

b. Ontwerp van regelgeving: Het arbeidsreglement moet, in afwijking van de algemene regel, geen melding maken van elk afzonderlijk uurrooster dat kadert in het wisseld weekregime, maar een kader vastellen voor de toepassing van het wisselend weekregime met een aantal verplichte vermeldingen. De maatregel kan slechts worden toegepast na voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer voor een hernieuwbare periode van max. zes maanden. Gaat de werkgever akkoord, dan moet tijdig een schriftelijke overeenkomst worden gesloten tussen de werkgever en werknemer waarin de overeengekomen cyclus en de betrokken periode wordt vermeld. De werkgever kan een verzoek binnen de maand schriftelijk en gemotiveerd weigeren. Middels schriftelijk gemotiveerd verzoek kan de werknemer in bepaalde omstandigheden vragen om de cyclus over een langere periode te spreiden. Indien de werkgever hiermee akkoord gaat, wordt dit vastgelegd in een bijlage bij de overeenkomst. Het verzoek voor het bekomen van een wisselend weekregime, de overeenkomst en eventuele bijlages moeten worden bijgehouden en bewaard. Een afschrift van de overeenkomst moet worden overgemaakt aan het CPBW of de vakbondsafvaardiging. De werknemer kan het wisselend weekregime vroegtijdig stopzetten mits hij de werkgever tijdig op de hoogte brengt.**

↓ 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. Zie hiervoor. De voltijdse werknemer doet voorafgaandelijk een schriftelijk verzoek voor het bekomen van een wisselend weekregime, dat betrekking heeft op een periode van max. 6 maanden en hernieuwbaar is. Gaat de werkgever akkoord, dan moet tijdig een schriftelijke overeenkomst worden gesloten tussen de werkgever en werknemer waarin de overeengekomen cyclus en de betrokken periode wordt vermeld. De werkgever kan een verzoek binnen de maand schriftelijk en gemotiveerd weigeren. Middels schriftelijk gemotiveerd verzoek kan de werknemer in bepaalde omstandigheden vragen om de cyclus over een langere periode te spreiden. Indien de werkgever hiermee akkoord gaat, wordt dit vastgelegd in een bijlage bij de overeenkomst. Het verzoek voor het bekomen van een wisselelend weekregime, de overeenkomst en eventuele bijlages moeten door de werkgever worden bijgehouden op de plaats waar het arbeidsreglement zich bevindt tijdens de betrokken periode en nadien bewaard. Een afschrift van de overeenkomst moet door de werkgever worden overgemaakt aan het CPBW of de

vakbondsafvaardiging. De werknemer kan het wisselend weekregime vroegtijdig stopzetten mits hij de werkgever tijdig op de hoogte brengt.**

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. _ _*

b. Zie hiervoor. Individueel schriftelijk verzoek voor het bekomen van een wisselend weekregime van de werknemer t.a.v. zijn werkgever, indivdueel schriftelijk gemotiveerd verzoek van de werknemer t.a.v. de werkgever met het oog op de spreiding van de cyclus over een langere periode, individuele kennisgeving van de vroegtijdige stopzetting van de werknemer t.a.v. zijn werkgever, individuele schriftelijke kennisgeving van de gemotiveerde weigering van de werkgever t.a.v. de werknemer. Sluiten van een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer en desgevallend van een bijlage m.b.t. het aangepast weekregime. De werkgever houdt het verzoek voor het bekomen van een wisselend weekregime, de overeenkomst en eventuele bijlages bij op de plaats waar het arbeidsreglement zich bevindt gedurende de betrokken periode, bewaart ze nadien en maakt een afschrift van de overeenkomst over aan het CPBW of de vakbondsafvaardiging .**

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. _ _*

b. Zie hiervoor. Het verzoek van de werknemer voor het bekomen van een wisselend weekregime heeft betrekking op een periode van max. 6 maanden en is hernieuwbaar. Wil de werknemer de maatregel verderzetten, dan moet hij dus telkens een nieuw verzoek tot de werkgever richten. Een verzoek kan binnen de maand schriftelijk en gemotiveerd worden geweigerd door de werkgever. Per ingewilligde periode (max. 6 maanden) moet een overeenkomst worden afgesloten tussen de werknemer en werkgever. Verzoek en overeenkomst moeten telkens worden bijgehouden tijdens de betrokken periode en na afloop ervan gedurende 5 jaar bewaard. Er moet telkens een afschrift van de overeenkomst worden overgemaakt aan het CPBW of de vakbondsafvaardiging. Telkens de werknemer een langere cyclus wil bekomen, dient hij hiertoe een schriftelijk gemotiveerd verzoek te richten aan zijn werkgever. Dergelijk aangepast weekregime moet steeds het voorwerp uitmaken van een bijlage bij de overeenkomst. Eventuele bijlages bij de overeenkomst worden tijdens de betrokken periode bijgehouden en nadien gedurende 1 jaar bewaard. **

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

Het arbeidsreglement moet, in afwijking van de algemene regel, geen melding maken van elk afzonderlijk uurrooster dat kadert in het wisseld weekregime, maar een kader vastellen voor de toepassing van het wisselend weekregime.

Energie .12.

Energiemix (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:

- voedselveiligheid
- gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
- waardig werk
- lokale en internationale handel
- inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
- mobiliteit van personen
- leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
- vrede en veiligheid

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

Er zijn geen ontwikkelingslanden betrokken. Niet relevant.

↓ 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?

– –

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen: Hoofdstuk 4 - Platformeconomie - (v1) - 18/03/2022 11:30

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Pierre-Yves Dermagne

Contactpersoon beleidscel

Naam : Grégory Maes

E-mail : grégory.maes@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 022071909

Overheidsdienst

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Anne Zimmerman

E-mail : anne.zimmerman@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 022334491

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen: Hoofdstuk 4 - Platformeconomie

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

De laatste jaren is platformwerk snel toegenomen en heeft de coronacrisis ook de uitbreiding van deze activiteiten versneld. De aard van de arbeidsrelatie van een medewerker ten opzichte van een platform dat orders geeft, is al enkele jaren een probleem.

De voorgestelde maatregelen hebben dan ook tot doel rechtszekerheid te creëren. Het wetsontwerp voegt in de programmawet (I) van 27 december 2006 (algemeen naar verwezen als de arbeidsrelatiewet) acht nieuwe specifieke criteria in die van toepassing zijn in geval van arbeid door middel van een platform opdrachtgever.

Het ontwerp van wet kadert eveneens in de resolutie over behoorlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming van platformwerkers – nieuwe tewerkstellingsvormen in samenhang met de digitale ontwikkeling aangenomen door het Europees Parlement op 16 september 2021 net als het voorstel van Europese richtlijn COM(2021) 762 betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerknemers.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ■ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen: Hoofdstuk 4 - Platformeconomie - (v1) - 18/03/2022 11:30

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Kennis binnen de eigen administratie en interne evaluatie

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

1. Kansarmoedebestrijding

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Dit wetsontwerp bepaalt nieuwe criteria die eenvoudiger bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut. Op deze manier worden de sociale rechten, waaronder een menswaardig minimuminkomen, voor platformwerkers gewaarborgd.

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Dit wetsontwerp bepaalt nieuwe criteria die eenvoudiger bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut. Gelet op het huidige precaire statuut van de platformwerker, wordt de effectiviteit van sociale rechten op deze manier gewaarborgd.

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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?

■ Er zijn personen betrokken. | ☐ Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

Onbekend

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

Dit wetsontwerp differentieert niet op basis van gender.

☐ Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

5. Werkgelegenheid

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Dit wetsontwerp bepaalt nieuwe criteria die eenvoudiger bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut. Zo wordt er getracht om kwaliteitsvolle banen te creëren in correcte arbeidsomstandigheden.

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

8. Investeringen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

■ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Dit wetsontwerp betreft ondernemingen die als digitaal platform optreden, gedefinieerd in het wetsontwerp als "de onderneming die op verzoek van particuliere of professionele klanten diensten tegen vergoeding aanbiedt als tussenpersoon, met een zekere mate van controle, en die direct of indirect door medewerkers worden verricht, ongeacht of deze diensten ter plaatse of online worden verricht". Wij beschikken niet over cijfers met betrekking tot de grootte van de geviseerde ondernemingen.

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

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

Voor zover een KMO optreedt als digitaal platform, zal deze KMO zoals iedere onderneming rekening moeten houden met de nieuwe criteria die eenvoudiger bepalen wat de aard van de arbeidsrelatie is.

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| ■ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ☐ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving	Ontwerp van regelgeving
Geen bijzondere administratieve last	Geen bijzondere administratieve last

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ■ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Het wetsontwerp heeft enkel een impact op waardig werk in Belgie.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

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.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Mijnheer Frank Vandenbroucke, Minister van Sociale Zaken
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Bart KETELS, bart.ketels@vandenbroucke.fed.be, +3222069552
Overheidsdienst	**FOD Sociale Zekerheid**
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Isabelle VINCENT, isabelle.vincent@minsoc.fed.be, 02/5286406

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	**Wet diverse arbeidsbepalingen – Hoofdstuk 4 – Platformeconomie, Afdeling 2 – Uitbreiding van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 tot de structurele medewerknemers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever**
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Veel platformwerkers presteren diensten in activiteiten waar de kans op een arbeidsongeval een veelvoud is van dat van de gemiddelde werknemers. Voor de zelfstandigen zal dat niet anders zijn. Daarom is het wenselijk om de toepassing van de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen die het afsluiten van een verplichte arbeidsongevallenpolis (met daarin de door de wet zelfde dekking zoals deze geldt voor werknemers), te verruimen tot dit type van zelfstandige dienstverleners.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee — Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Advies van inspectie van financiën : 24/02/22, akkoord van begroting : 24/02/22, Ministerraad : 25/02/22

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	/

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

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.

   Dit heeft betrekking op alle personen, ongeacht hun geslacht.

↓ 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.

   /

↓ 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

   – –

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

   – –

↓ 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

De zelfstandige platformwerkers zullen door de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 gedekt worden.

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.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), 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.

   De digitale platforms opdrachtgevers zullen ervoor moeten zorgen dat de personen die zij als zelfstandigen in dienst nemen, gedekt zijn door een arbeidsongevallenverzekering.

↓ 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. De voorgestelde maatregelen omvatten geen nieuwe of bijkomende administratieve lasten.

   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.

Energiemix (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:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   Niet van toepassing : het betreft een interne Belgische maatregel.

↓ 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?

   – –

RIA formulier - v2 - oct. 2014

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.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Pierre-Yves Dermagne, Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Lander Vander Linden, lander.vanderlinden@dermagne.fed.be, 02/207 19 09
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	**Hoofdstuk 6 – Transitietrajecten**
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	**Deze maatregel maakt het mogelijk om een werknemer die door zijn werkgever is opgezegd, tijdens de opzegtermijn ter beschikking te stellen van een andere werkgever teneinde na te gaan of de werknemer bij die werkgever een nieuwe dienstbetrekking kan afsluiten.**
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	**Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State**

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	**Interne evaluatie**

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

16/03/2022

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.

   De maatregel is van toepassing op iedere werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt opgezegd.

↓ 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.

   De maatregel geldt zonder onderscheid naar geslacht. Er zijn op dit vlak geen verschillen in de situatie van vrouwelijke en mannelijke werknemers.

↓ 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

   ---

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

↓ 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

De maatregel creëert een extra faciliteit voor een ontslagen werknemer in zijn zoektocht en overgang naar een nieuwe dienstbetrekking.

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.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), 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.

   De maatregel is zonder onderscheid van toepassing op alle werkgevers.

↓ 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.

   De maatregel maakt het mogelijk voor een werkgever om een door hem opgezegde werknemer tijdens de opzegtermijn ter beschikking te stellen van een andere werkgever, teneinde na te gaan of de werknemer bij die werkgever een nieuwe dienstbetrekking kan afsluiten. Dit creëert een win-win situatie voor alle betrokken partijen.

↓ 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. nihil

   b. nihil

↓ 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.

Energiemix (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:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

↓ 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?

RIA formulier - v2 - oct. 2014

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.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Pierre-Yves Dermagne, Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Lander Vander Linden, lander.vanderlinden@dermagne.fed.be, 02/207 19 09
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	**Hoofdstuk 7 – Bevorderen van de inzetbaarheid**
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	**De bestaande regeling van artikel 39ter van de WAO wordt omgevormd tot een nieuwe regeling, die erin bestaat dat voor werknemers, die bij ontslag recht hebben op een opzegtermijn van minstens 30 weken, de werkgeversbijdragen op een gedeelte van de opzegtermijn of -vergoeding worden aangewend voor het financieren van bijkomend outplacement of een ander inzetbaarheidsverhogend initiatief.**
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	**Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State**

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	**Interne evaluatie**

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

16/03/2022

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.

   De maatregel is van toepassing op werknemers die, in geval van ontslag door de werkgever, recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

↓ 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.

   De maatregel geldt zonder onderscheid naar geslacht. Er zijn op dit vlak geen verschillen in de situatie van vrouwelijke en mannelijke werknemers, daar het recht op een opzeggingstermijn van 30 weken enkel afhangt van de anciënniteit in de onderneming..

↓ 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

   ---

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

↓ 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

De maatregel verhoogt de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van werknemers die bij ontslag recht hebben op een opzegtermijn van minstens 30 weken, dat wil dus zeggen werknemers die reeds een redelijke anciënniteit hebben opgebouwd op het moment dat zij worden ontslagen.

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.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), 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.

   De maatregel is zonder onderscheid van toepassing op alle werkgevers.

↓ 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.

   De maatregel vormt geen extra belasting of kost voor kmo's. Het enige wat gebeurt is dat een bepaald gedeelte van de werkgeversbijdragen op de opzegtermijn of opzegvergoeding wordt aangewend om bijkomende inzetbaarheidsverhogende maatregelen te financieren.

↓ 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. nihil

   b. nihil

↓ 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.

Energiemix (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:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

↓ 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?

RIA formulier - v2 - oct. 2014

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.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, de heer Pierre-Yves Dermagne
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Cédric Norre, cedric.norre@dermagne.fed.be, 02 207 16 19
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Claudio Vandersnickt, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be, 02 233 48 95; Yves Brosteaux, yves.brosteaux@emploi.belgique.be, 02 233 4762

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen – Hoofdstuk 8 – E-commerce
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Hoofdstuk 8 van dit wetsontwerp betreft de invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid in een onderneming voor het uitvoeren van activiteiten van e-commerce. Het gaat om nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt, wat in de praktijk de arbeid betreft die wordt gepresteerd tussen 20 u en 24 u 's avonds. Meer bepaald wordt artikel 57 van deprogrammawet van 25 december 2017 hernomen. Deze bepaling stelt dat indien een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om nachtarbeid mogelijk te maken, een wijziging van het arbeidsreglement niet nodig is. Deze bepaling zal binnen de twee jaar geëvalueerd worden door de Nationale Arbeidsraad. Daarnaast voorziet dit hoofdstuk dat werknemers vrijwillig kunnen instappen in een experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce. Een dergelijk eenmalig experiment kan maximaal 18 maanden duren en dient aangemeld te worden bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Deze bepalingen doen geen afbreuk aan de toepassing van de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee — Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad, Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Kennis binnen de eigen administratie.

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

14/3/2022

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

Dit ontwerp zorgt voor een versoepeling van de procedures tot invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid voor activiteiten van e-commerce. Hierdoor kan extra tewerkstelling worden ontwikkeld. Nachtarbeid wordt doorgaans ook bijkomend verloond, zodat er een positieve weerslag is op kansarmoedebestrijding.

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

Dit ontwerp zorgt voor een versoepeling van de procedures tot invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid voor activiteiten van e-commerce. Hierdoor kan extra tewerkstelling worden ontwikkeld, ook voor personen die het vandaag moeilijk hebben om een job te vinden. Deze personen kunnen in aanmerking komen voor nieuwe jobs die worden gecreerd op het vlak van e-commerce. Dit ontwerp heeft dus een positieve weerslag op gelijke kansen en sociale cohesie.

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 betrokken hoofdstuk is zonder onderscheid van toepassing op mannen en vrouwen. Sinds de wet van 17 februari 1997 is trouwens elk onderscheid tussen mannen en vrouwen op het vlak van nachtarbeid opgeheven.

↓ 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.

↓ 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

   – –

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

– –

↓ 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.

Dit ontwerp versoepelt de procedures tot invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid in de onderneming, met name de arbeid die in de praktijk gepresteerd wordt tussen 20 uur en 24 uur. Bijgevolg betreft het niet de nachtarbeid die na 24 uur wordt verricht. Er kan dus worden aangenomen dat de door dit ontwerp geviseerde versoepelingen tot invoering van avondarbeid geen impact hebben op gezondheid, aangezien ze niet de arbeid na 24 uur betreffen waarvoor specifieke procedures gelden. Bij de uitwerking van de tijdelijke experimenten inzake nachtarbeid is er aandacht voor het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment en worden de overlegorganen in de onderneming betrokken.

☒ 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.

Door de versoepeling van de procedures voor de invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid wordt ervoor gezorgd dat België haar economische positie t.o.v. zijn buurlanden versterkt en dat er bijkomende jobs gecreëerd worden in de sector van de e-commerce.

☐ Geen impact

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.

Dit ontwerp versoepelt de procedures tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op consumptie- en productiepatronen.

☒ 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.

Door de versoepeling van de procedures voor de invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid wordt ervoor gezorgd dat België haar economische positie t.o.v. zijn buurlanden versterkt en dat de sector van de e-commerce zich verder kan ontwikkelen in ons land.

☐ Geen impact

Investeringen .8.

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

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit ontwerp versoepelt de procedures tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op investeringen.

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

Dit ontwerp versoepelt de procedures tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op onderzoek en ontwikkeling.

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.

   De maatregelen zijn van toepassing op grote en kleine ondernemingen. Het is niet mogelijk om een bepaald % te identificeren.

↓ 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.

   Er is een positieve impact op KMO's: ook zij kunnen gebruik maken van de nieuwe procedures om nachtarbeid in de onderneming in te voeren wat hun economische activiteiten ten goede komt.

↓ 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. Nachtarbeid tussen 20 uur en 24 uur kan in de huidige stand van de wetgeving worden ingevoerd via een wijziging van het arbeidsreglement.

   b. In het ontwerp wordt bijkomend in de mogelijkheid voorzien om deze nachtarbeid in te voeren via collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel op basis van het schriftelijk verzoek van de betrokken werknemers die vrijwillig kunnen instappen in een tijdelijk experiment van nachtarbeid in de onderneming. De documenten die betrekking hebben

op het verzoek van de werknemer, dienen door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Na de looptijd van het experiment dient de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever het experiment te evalueren. Binnen drie maanden na de afloop van het experiment dient de evaluatie te worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

↓ 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. Wijziging arbeidsreglement

b. Alternatief voor de wijziging arbeidsreglement: sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst of schriftelijk verzoek van de betrokken werknemers in het kader van het tijdelijk experiment. Indien de werknemers vrijwillig instappen in het experiment, moet hun verzoek hiertoe worden bijgehouden en ter beschikking worden gehouden van de bevoegde inspectie. Na afloop van het experiment moet een evaluatie van het experiment worden gemaakt.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. Klassieke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement

b. Sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met minstens 1 werknemersorganisatie; schriftelijk verzoek betrokken werknemer in het kader van het experiment. Na afloop van het experiment, is een evaluatie nodig. Er zijn geen bijzondere vormvereisten opgenomen in het ontwerp.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. Eenmalig

b. Eenmalig

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

Indien een cao wordt gesloten of de werknemers verzoeken om deel te nemen aan het experiment, moet de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet meer worden gevolgd.

Energie .12.

Energiemix (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

Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op energie.

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

Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op mobiliteit.

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op voeding.

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

Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op klimaatverandering.

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

Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op natuurlijke hulpbronnen.

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

Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op buiten- en binnenlucht.

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

Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op biodiversiteit.

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op hinder.

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

Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in een onderneming en heeft dus geen impact op overheid.

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:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   Dit ontwerp betreft de versoepeling van de procedure tot invoering van nachtarbeid in België en heeft dus geen impact op ontwikkelingslanden.

↓ 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?

   – –

RIA formulier - v2 - oct. 2014

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.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en Minister van Economie en Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Cédric Norré, Cedric.Norre@dermagne.fed.be , 02/207 16 19
Overheidsdienst	FOD WASO, AD Arbeidsrecht en Juridische Studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Anne Zimmermann, anne.zimmermann@emploi.belgique.be , 02/233 44 91

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	**Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen – Hoofdstuk 9 – Recht op deconnectie**
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	**Hoofdstuk 9 beoogt een recht op deconnectie te verzekeren voor de werknemers van de ondernemingen die minstens twintig werknemers tewerkstellen. Het wetsontwerp bepaalt dat de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.**
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	**Inspectie van Financiën, Begroting, Raad van State, Nationale Arbeidsraad.**

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

21 maart 2022

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

De vermeerdering van de voor professionele doeleinden gebruikte digitale hulpmiddelen veroorzaakt een cultuur van "permanente connectie", die een negatieve invloed heeft op de eerbiediging van de rusttijden en op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers. Het ontwerp wil strijden tegen de psychosociale risico's zoals burn-out en werken aan een beter evenwicht tussen het privé- en beroepsleven.

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 wetsontwerp is zonder onderscheid van toepassing op mannen en vrouwen. Het eventueel verkeerd gebruik van digitale hulpmiddelen voor professionele doeleinden, door met name het telewerk, betreft zowel vrouwen als mannen.

↓ 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.

↓ 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

   ---

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

↓ 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

Het wetsontwerp beoogt het invoeren van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen om het gebruik ervan te beperken en de eerbiediging te waarborgen van het evenwicht tussen het privé- en het beroepsleven. Deze beperking heeft eveneens als doel te strijden tegen de psychosociale risico's zoals burn-out.

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 wetsontwerp bepaalt dat een collectieve arbeidsovereenkomst de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer zal moeten vastleggen en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen. Dit wetsontwerp heeft een positieve impact op de kwaliteit van het werk aangezien de betrokken maatregelen de naleving zullen toelaten van de beperkingen inzake arbeidsduur, rusttijden en jaarlijkse vakantie, en een beter evenwicht tussen het privé- en beroepsleven, en tenslotte de psychosociale risico's zoals burn-out zullen beperken.

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

De bedoelde maatregelen laten een verbetering van de kwaliteit van het werk toe. Kwalitatief werk heeft een positieve impact op de werking van de onderneming in het algemeen, en bijgevolg op de economische ontwikkeling.

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), 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

Het wetsontwerp bepaalt de invoering van mechanismen voor de regulering van digitale hulpmiddelen. Dit type van mechanismen zou aan de oorsprong kunnen liggen van onderzoek en innovatie inzake technologie. Het wetsontwerp bepaalt eveneens de invoering van sensibiliseringsmaatregelen voor een redelijk gebruik van de digitale hulpmiddelen. Dit type van maatregelen zou kunnen leiden tot innovaties inzake ondernemingspraktijken.

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.

   De maatregel is niet van toepassing op ondernemingen met minder dan 20 werknemers.

↓ 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. Huidige regelgeving : de werkgever moet een overleg organiseren in de schoot van het comité voor preventie en bescherming op het werk, met regelmatige tussenpozen (geen dwingende kracht)

   b. Ontwerp van regelgeving : de modaliteiten van het recht op deconnectie moeten het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau, of bij ontstentenis, moeten ze opgenomen worden in het arbeidsreglement. De verplichting om dergelijke overeenkomst te sluiten op ondernemingsniveau vervalt wanneer een dergelijke CAO werd gesloten op sectorniveau of in de schoot van de NAR.

↓ 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. Het Comité kan voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen voor de werkgever op basis van dit overleg. De akkoorden die voortvloeien uit het overleg kunnen opgenomen worden in het arbeidsreglement.

b. In de CAO (of het arbeidsreglement) moeten vermeld worden : de praktische modaliteiten voor de toepassing van het recht van de werknemer om niet bereikbaar te zijn buiten zijn werkuren; - de richtlijnen inzake een beperkt gebruik van de digitale hulpmiddelen dat verzekert dat de rusttijden, de verloven, het privé- en familiaal leven van de werknemer geëerbiedigd worden; - de opleidingen en de sensibiliseringsacties voor de werknemers evenals voor het leidinggevend personeel met betrekking tot het beredeneerd gebruik van de digitale hulpmiddelen en de risico's van een overmatige verbinding. De CAO moet neergelegd worden ter griffie van de collectieve betrekkingen van de FOD WASO. Wanneer het een arbeidsreglement betreft, dan moet dit verstuurd worden naar de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. Zonder voorwerp

b. Zonder voorwerp

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. Zonder voorwerp

b. De formaliteiten moeten ten laatste op 1 januari 2023 volbracht worden.

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

Wanneer een CAO wordt gesloten op het niveau van de betrokken sector of in de NAR, is er geen verplichting om een CAO te sluiten op ondernemingsniveau.

Energie .12.

Energiemix (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

De modaliteiten van het recht op deconnectie moeten het voorwerp uitmaken van een overleg in de schoot van de inspraakorganen van de onderneming (of op het niveau van het bevoegd paritair comité of op het niveau van de NAR).

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:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   Geen enkel ontwikkelingsland is betrokken. Niet pertinent.

   ↓ 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?

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Minister Pierre - Yves DERMAGNE

Contactpersoon beleidscel

Naam : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 022071600

Overheidsdienst

FOD Werk

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02/233.40.50.

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Hoofdstuk 10 - VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

Hoofdstuk 10 van voorontwerp van wet voorziet het opstellen van een opleidingsplan. De regering wil, in overleg met de sociale partners en de deelstaten, inzetten op vorming en opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan. De uitdaging bestaat er eveneens in om de interesse van kandidaten voor knelpuntberoepen te herlanceren.

In het kader van het sociaal overleg op ondernemingsniveau zal aan de ondernemingen worden gevraagd een jaarlijks opleidingsplan voor hun werknemers op te stellen of aan te vullen, met bijzondere aandacht voor de knelpuntberoepen alsook voor de oudere werknemers. Het integreren van de genderdimensie tijdens het opstellen van deze plannen is eveneens vereist.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ■ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

NAR

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

-

Hoofdstuk 10 - VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN - (v2) - 10/03/2022 14:14

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

1. Kansarmoedebestrijding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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?

☐ Er zijn personen betrokken. | ■ Personen zijn niet betrokken.

Leg uit waarom:

Het gaat over een verplichting die aan ondernemingen wordt opgelegd

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

5. Werkgelegenheid

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Verhogen van de werkgelegenheidsgraad dankzij opleiding en de interesse van kandidaten voor knelpuntberoepen te herlanceren.

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

8. Investeringen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

■ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Alle bedrijven zijn betrokken

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

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

nihil

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| ■ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ☐ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving	Ontwerp van regelgeving
Nihil	Bedrijven zullen jaarlijks een opleidingsplan moeten invullen.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

■ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

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

Ontwerp van regelgeving

Te bepalen door K.B.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

Ontwerp van regelgeving

Te bepalen door K.B.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

Ontwerp van regelgeving

Jaarlijks

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

Te bepalen

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ■ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Interne maatregel

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Minister Pierre - Yves DERMAGNE

Contactpersoon beleidscel

Naam : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 022071600

Overheidsdienst

FOD Werk

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02/233.40.50.

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Hoofdstuk 10 - VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

Hoofdstuk 10 van voorontwerp van wet voorziet het opstellen van een opleidingsplan. De regering wil, in overleg met de sociale partners en de deelstaten, inzetten op vorming en opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan. De uitdaging bestaat er eveneens in om de interesse van kandidaten voor knelpuntberoepen te herlanceren.

In het kader van het sociaal overleg op ondernemingsniveau zal aan de ondernemingen worden gevraagd een jaarlijks opleidingsplan voor hun werknemers op te stellen of aan te vullen, met bijzondere aandacht voor de knelpuntberoepen alsook voor de oudere werknemers. Het integreren van de genderdimensie tijdens het opstellen van deze plannen is eveneens vereist.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ■ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

NAR

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

-

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

1. Kansarmoedebestrijding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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?

☐ Er zijn personen betrokken. | ■ Personen zijn niet betrokken.

Leg uit waarom:

Het gaat over een verplichting die aan ondernemingen wordt opgelegd

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

5. Werkgelegenheid

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Verhogen van de werkgelegenheidsgraad dankzij opleiding en de interesse van kandidaten voor knelpuntberoepen te herlanceren.

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

8. Investeringen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

■ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Alle bedrijven zijn betrokken

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

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

nihil

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| ■ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ☐ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving	Ontwerp van regelgeving
Nihil	Bedrijven zullen jaarlijks een opleidingsplan moeten invullen.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

■ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

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

Ontwerp van regelgeving

Te bepalen door K.B.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

Ontwerp van regelgeving

Te bepalen door K.B.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

Ontwerp van regelgeving

Jaarlijks

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

Te bepalen

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ■ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Interne maatregel

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Minister Pierre - Yves DERMAGNE

Contactpersoon beleidscel

Naam : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 022071600

Overheidsdienst

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02/233.40.50.

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

Met het voorontwerp wordt beoogd een systeem in te voeren voor de monitoring van beroepen waaraan een tekort bestaat.

Om dit doel te bereiken is in het voorontwerp bepaald dat de gemengde comités en subcomités zich om de twee jaar over deze kwestie dienen te buigen.

Op basis van de informatie waarover de paritaire comités en subcomités beschikken, zullen deze om de twee jaar een lijst moeten opstellen van beroepen met een tekort, een verslag over de oorzaken van deze tekorten en aanbevelingen om het tekort aan arbeidskrachten in de onder hun bevoegdheid vallende ondernemingen te verhelpen.

In het ontwerp wordt de termijn aangegeven waarbinnen de paritaire comités en subcomités deze documenten moeten voorleggen aan de federale minister van Werkgelegenheid, de Hoge Raad voor de Economie en de Nationale Arbeidsraad.

De federale minister van Werkgelegenheid stuurt op zijn beurt de verschillende documenten door naar de ministers van de gefedereerde entiteiten die bevoegd zijn voor werkgelegenheid.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ☒ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

geen

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

geen

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

1. Kansarmoedebestrijding

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Door te trachten de knelpuntberoepen en de oorzaken van deze knelpuntberoepen op sectoraal niveau te identificeren, moet dit project de instellingen die werk hebben binnen hun bevoegdheden de nodige informatie verschaffen die hen in staat stelt een opleidings-, fiscaal, (...) beleid uit te stippelen dat erop gericht is bepaalde mensen die zich in een precaire situatie bevinden, opnieuw aan het werk te krijgen.

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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?

☒ Er zijn personen betrokken. | ☐ Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

Het voorontwerp heeft betrekking op alle beroepen met een tekort op de arbeidsmarkt. Het betreft dus zowel mannen als vrouwen.

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

De structuur van de arbeidsmarkt hangt af van elke sector, en de ontwerp-wet zal meer informatie verschaffen naar gelang van elke economische sector.

☐ Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

5. Werkgelegenheid

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Het voorgestelde ontwerp is met name van belang om binnen elke sector vast te stellen welke beroepen een tekort vertonen, wat de oorzaken van het tekort aan arbeidskrachten zijn en beoogt tevens dat de gemengde comités en subcomités aanbevelingen uitwerken om deze tekorten op te lossen.

Op basis van de informatie die bij de toepassing van dit voorontwerp zal worden verzameld, zullen de verschillende voor het werkgelegenheidsbeleid bevoegde actoren over een extra instrument beschikken om een beleid te ontwikkelen dat erop gericht is de op de arbeidsmarkt geconstateerde leemten op te vullen.

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Door het identificeren van de beroepen waaraan een tekort bestaat, moet dit voorbereidend project het mogelijk maken een beter werkgelegenheidsbeleid te bevorderen dat het mogelijk maakt de menselijke hulpbronnen (werknemers/werklozen) op de arbeidsmarkt te optimaliseren (identificeren van sectoren waarin een tekort aan arbeidskrachten bestaat, teneinde de opleiding in die richting te oriënteren, (...)).

8. Investeringen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

■ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Het ontwerp is van toepassing op alle sectoren van de economie die onder de bevoegdheid van de gemengde comités en subcomités vallen. In die zin is het van toepassing ongeacht de omvang van de ondernemingen in deze verschillende sectoren.

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

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

Door te trachten de beroepen met tekorten en de oorzaken van deze tekorten op sectoraal niveau te identificeren, moet het huidige project de instellingen die werkgelegenheid tot hun bevoegdheden rekenen in staat stellen het meest geschikte beleid uit te stippelen om de KMO's in hun ontwikkeling te steunen.

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| ☐ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ■ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

20. Overheid

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Het voorontwerp voorziet in een verslag met een groot aantal relevante werkgelegenheidsgegevens dat ter beschikking moet worden gesteld van de overheidsinstanties die bevoegd zijn voor werkgelegenheid.

Dit betekent dat de overheid over aanvullende elementen zal beschikken om de meest geschikte maatregelen te bepalen bij de tenuitvoerlegging van haar economisch en sociaal beleid.

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ■ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Specifieke situatie van de Belgische arbeidsmarkt.

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Minister Pierre - Yves DERMAGNE

Contactpersoon beleidscel

Naam : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 022071600

Overheidsdienst

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02/233.40.50.

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

Het Relanceplan pleit voor een “wetenschappelijke monitoring” van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau. De bedoeling is om de sectoren, via de paritaire comités en paritaire subcomités nog dichter te betrekken bij deze monitoring.

Daartoe voorziet het project in sectorale fiches waarin de verschillende beschermde criteria op het gebied van discriminatie worden opgesomd, op te stellen door een nieuwe eenheid binnen de SPF emploi. Deze fiches zullen worden toegezonden aan de gemengde comités en subcomités, die over een termijn van zes maanden beschikken om een verslag op te stellen over de situatie in hun respectieve sectoren.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ■ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Geen

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Geen

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

1. Kansarmoedebestrijding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Met dit project wordt beoogd de gemengde commissies en subcommissies te belasten met het in kaart brengen van de ongelijkheden (ras, geslacht, leeftijd, enz.) die binnen hun werkterrein bestaan. Vervolgens zullen de bovengenoemde commissies maatregelen moeten voorstellen om deze ongelijkheden weg te werken indien deze verschillen niet gerechtvaardigd zijn.

Op basis van deze ontwikkelingen beschikken de autoriteiten over een extra instrument om een beleid ter vermindering van deze ongelijkheden ten uitvoer te leggen.

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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?

■ Er zijn personen betrokken. | ☐ Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

Geen

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

In het project zal de gelijkheid van mannen en vrouwen worden opgenomen in de criteria die aan de gemengde comités en subcomités worden voorgelegd. Op die manier zal de structuur van de arbeidsmarkt per sector worden verduidelijkt met betrekking tot de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

☐ Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

5. Werkgelegenheid

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Op basis van de verslagen van de paritaire comités, waarin de binnen hun sector geconstateerde ongelijkheden en de aanbevelingen om deze te verhelpen zijn opgenomen, zullen de autoriteiten over een extra instrument beschikken om een beleid ter vermindering van deze ongelijkheden op de arbeidsmarkt ten uitvoer te leggen.

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Verwacht wordt dat het project de toegang tot de arbeidsmarkt zal vergemakkelijken voor categorieën van mensen die worden gediscrimineerd.

8. Investeringen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

■ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Geen

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

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

Het ontwerp is van toepassing op alle sectoren van de economie die onder de bevoegdheid van de gemengde comités en subcomités vallen. In die zin is het van toepassing ongeacht de omvang van de ondernemingen in deze verschillende sectoren.

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| ☐ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ■ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

20. Overheid

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

In het voorontwerp is bepaald dat de autoriteiten zullen beschikken over een verslag met uitgebreide gegevens over mogelijke discriminatie in de verschillende sectoren van onze economie.

Dit betekent dat de overheidsinstanties over de relevante informatie zullen beschikken om de meest geschikte

maatregelen bij de uitvoering van hun economisch en sociaal beleid om deze ongelijkheden te verminderen.

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ■ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Specifieke situatie van de Belgische economie.

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Minister Pierre - Yves DERMAGNE

Contactpersoon beleidscel

Naam : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 022071600

Overheidsdienst

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02/233.40.50.

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

Hoofdstuk 13 van het voorontwerp van wet beoogt de hervorming van het huidige systeem van opleidingsinspanningen en stelt nu een individueel recht vast op 5 dagen opleiding per jaar per voltijdequivalent vanaf 1 januari 2021.

Dit recht wordt geconcretiseerd door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of in het kader van een individueel opleindingsrekening of, bij ontstentenis daarvan, op het niveau van de onderneming.

Het ontwerp bevat ook een overgangsbepaling met betrekking tot de verplichtingen van de non - profit sector voor de jaar 2022. Dit gebeurt op verzoek van de sociale partners die zitting hebben in de Nationale Arbeidsraad, aangezien deze sectoren een sectoraal onderhandelingstiming volgen dat afwijkt van het timing waarop het onderhavige voorontwerp van wet is gebaseerd. De Raad wijst er tevens op dat sommige van hen onlangs reeds sectorale overeenkomsten voor de komende periode hebben gesloten. Met deze bijzonderheid moet derhalve rekening worden gehouden.

Deze maatregel sluit aan bij de doelstelling van onderwijs en opleiding van werknemers gedurende hun gehele loopbaan, hetgeen tevens bijdraagt tot de instandhouding en ontwikkeling van hoogwaardige werkgelegenheid.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ■ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Advies 2.225 van de NAR

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Enquête naar de arbeidskrachten (statistieken); OECD (2021), The future for low-educated workers in Belgium;Guy Van Gyes et al. (2021). (https://www.oecd-ilibrary.org/employment/the-future-for-low-educated-workers-in-belgium_0140a728-en) en Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2019-2020. (https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/Rapport%

20sectoraal%20overleg%202019-2020.pdf) Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Brussel.

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

1. Kansarmoedebestrijding

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Kwalificaties en opleiding versterken de positie op de arbeidsmarkt en verkleint dus de kans op armoede. Zie cijfers Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (https://www.armoedebestrijding.be)

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Invoering van een individueel recht op opleiding en vastelling van een groeipad om tegen 2024 5 dagen opleiding per jaar per voltijdequivalent te bereiken. Dit draagt bij tot de ontwikkeling van het werk en het behoud ervan. Opleiding is een zeer belangrijke factor in het vinden en behouden van (kwaliteitsvol) werk.

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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?

■ Er zijn personen betrokken. | ☐ Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

Alle werknemers zijn betrokken. Ongelijkheden op het vlak van werkplekleren situeren zich vooral tussen

kortgeschoolden en anderen. Daarnaast is er sprake van een sterke leeftijdskloof: oudere krijgen minder kansen. Dit ontwerp versterkt een gelijke minimale basis aan opledingsrechten.

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

Geen verschil

☐ Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

5. Werkgelegenheid

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Opleiding heeft een positief effect op de werkgelegenheid. Beter opgeleide werknemers hebben meer kans om een baan te vinden en te houden. Dit ontwerp versterkt de minimale basis aan opleidingsrechten die

men als loontrekkende in de private sector heeft.

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Opleiding heeft een positief effect op de werkgelegenheid. Beter opgeleide werknemers hebben meer kans om een baan te vinden en te houden. Bovendien heeft dit een positief effect op productiviteit en innovatie.

8. Investeringen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

■ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Die ondernemingen genieten van een afwijkende systeem

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

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

nihil

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| ☐ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ■ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ■ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Het gaat over een interne regelgeving

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon beleidscel

Naam : Florence LEPOIVRE

E-mail : Florence.Lepoivre@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : +3222071615

Overheidsdienst

AG Collectieve Arbeidsbetrekkingen

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Guy VAN GYES

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02/233.40.50.

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Hoofdsuk 14 - VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

Met hoofdstuk 14 worden een aantal artikelen van de wet betreffende de Fondsen van Bestaanszekerheid van 7 januari 1958 gewijzigd met als doelstelling de paritaire comités en subcomités, de mogelijkheid te bieden om intersectorale fondsen te creëren.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ■ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

NAR

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

nihil

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

1. Kansarmoedebestrijding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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?

☐ Er zijn personen betrokken. | ■ Personen zijn niet betrokken.

Leg uit waarom:

Die maatregel betreft sectorale instellingen

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

5. Werkgelegenheid

■ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

In het kader van de doelstellingen om de werkgelegenheidsgraad in België te verhogen en de problematiek van knelpuntberoepen op de arbeidsmarkt krachtiger aan te pakken, worden hiermee in het bijzonder mogelijkheden geboden om de intersectorale mobiliteit van werknemers van de ene sector naar knelpuntberoepen in een andere sector te faciliteren via gemeenschappelijke acties, door bijvoorbeeld opleidingen buiten de bevoegdheid van het eigen fonds te faciliteren.

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

8. Investeringen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ■ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

☐ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ■ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Leg uit waarom:

Het betreft de sectorale FBZ

11. Administratieve lasten

☐ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ■ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ■ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ■ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ■ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ■ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ■ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ■ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ■ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ■ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ■ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. ■ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Het gaat over een interne beleidsmaatregel

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 71.165/1 DU 20 AVRIL 2022

Le 9 mars 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Économie et du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi "portant des dispositions diverses relatives au travail".

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 31 mars 2022. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wouter Pas et Inge Vos, conseillers d'État, Michel Tison et Johan Put, assesseurs, et Wim Geurts, 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 20 avril 2022.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, 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 juridique[1] et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

Objectif de l'avant-projet de loi

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis se compose, outre du chapitre 1er qui contient une disposition introductive, de treize chapitres qui comportent chacun un régime en matière de droit du travail quasi totalement autonome.

Selon l'exposé des motifs, l'avant-projet vise des "mesures diverses et des modifications dans diverses lois qui relèvent de la compétence du département du Travail (lire: de l'Emploi) visant à reformer le marché du travail afin d'offrir un nouveau souffle et de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises et afin de contribuer à la croissance du taux d'emploi".

La majorité des chapitres se compose dès lors de dispositions qui ont pour objet de modifier des lois existantes. Pour certaines mesures, il a cependant été choisi de les inscrire dans des dispositions autonomes. Tel est le cas des dispositions des chapitres 5 ("Dérogation de la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs en temps partiel"), 8 ("E-commerce"), 10 ("Plans de formation"), 11 ("Le monitoring

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

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 71.165/1 VAN 20 APRIL 2022

Op 9 maart 2022 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 diverse arbeidsbepalingen".

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 31 maart 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wouter Pas en Inge Vos, staatsraden, Michel Tison en Johan Put, assessoren, en Wim Geurts, 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 20 april 2022.

*

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 rechtsgrond,[1] alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

Opzet van het voorontwerp van wet

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet bestaat, benevens uit hoofdstuk 1 dat een inleidende bepaling bevat, uit dertien hoofdstukken die elk een nagenoeg volledig opzichzelfstaande arbeidsrechtelijke regeling bevatten.

Opzet van het voorontwerp bestaat er volgens de memorie van toelichting in om "diverse maatregelen te nemen en wijzigingen aan te brengen in diverse wetten die onder de bevoegdheid van het departement Werk vallen om de arbeidsmarkt te hervormen om werknemers en bedrijven weer ademruimte te geven en bij te dragen aan de stijging van de werkgelegenheidsgraad."

Het merendeel van de hoofdstukken bestaat dan ook uit bepalingen die bestaande wetten beogen te wijzigen. Voor bepaalde maatregelen wordt evenwel geopteerd om deze in te schrijven in autonome bepalingen. Dit is het geval voor de bepalingen van de hoofdstukken 5 ("Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers"), 8 ("E-commerce"), 10 ("Opleidingsplannen"), 11 ("Monitoring van de oorzaken

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

des causes des pénuries de main d'œuvre"), 12 ("Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises") et 13 ("Investir dans la formation").

Le choix d'un régime autonome pour certaines des mesures en projet n'est pas toujours si évident, dès lors qu'il s'agit de mesures qui règlent en soi un aspect d'une problématique plus large du droit du travail, comme celle concernant la durée du travail, qui fait déjà l'objet d'une législation existante. Le choix d'un régime autonome semble à première vue être inspiré par le souci d'une plus grande identification et accessibilité des mesures concernées[2], mais la question se pose de savoir dans quelle mesure cet objectif peut être maintenu si, comme en l'espèce, les mesures en projet sont intégrées dans une loi "fourre-tout" sur le droit du travail constituée pour l'essentiel de dispositions modificatives, et ce indépendamment du constat, difficile à éviter, que la législation sur le droit du travail s'en trouvera encore plus fragmentée[3].

En ce qui concerne la portée des différents chapitres de l'avant-projet, il peut suffire de renvoyer à la description détaillée qui en est faite dans l'exposé des motifs.

Formalités

3. Le délégué a confirmé qu'outre l'avis de la section de législation, l'avis de divers autres organes consultatifs a également été sollicité, soit en ce qui concerne l'ensemble de l'avant-projet[4], soit en ce qui concerne certains chapitres de celui-ci[5]. La majorité des avis précités n'avaient cependant pas encore été rendus au moment où la section de législation a examiné l'avant-projet et a donné son avis.

On pourrait faire valoir qu'il est justifié, à la lumière d'une élaboration efficace de la législation, que les différents organes consultatifs soient invités en parallèle à donner un avis sur un même texte normatif.

[2] Ce souci paraît plus compliqué à réaliser si, comme dans le chapitre 2 de l'avant-projet ("Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel"), il y a lieu de lire une disposition modificative (article 2) en combinaison avec un certain nombre de dispositions transitoires autonomes (articles 3 et 4).

[3] On peut par exemple se demander si les mesures contenues dans les chapitres 11 et 12 de l'avant-projet en ce qui concerne le monitoring ne pourraient pas tout aussi bien être intégrées dans la loi du 5 décembre 1968 "sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires".

[4] L'avant-projet a été soumis pour avis au Conseil national du travail le 7 mars 2022. Par ailleurs, l'analyse d'impact de la réglementation, obligatoire en vertu de l'article 6, § 1er, de la loi du 15 décembre 2013 "portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative", est toujours en préparation en vue de la deuxième lecture en Conseil des ministres.

[5] Le chapitre 4 de l'avant-projet ("Économie de plateformes") a été soumis pour avis au Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants et au Conseil supérieur des indépendants et des P.M.E.; le chapitre 3 de l'avant-projet ("Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur") a été soumis pour avis à l'Autorité de protection des données.

van de tekorten aan arbeidskrachten"), 12 ("Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen"), en 13 ("Investeren in opleiding").

Dat met betrekking tot bepaalde van de ontworpen maatregelen wordt gekozen voor een autonome regeling is niet steeds zonder meer evident aangezien het maatregelen betreft die in se een aspect regelen van een bredere arbeidsrechtelijke problematiek zoals bijvoorbeeld die betreffende de arbeidsduur die reeds het voorwerp uitmaakt van bestaande wetgeving. De keuze voor een autonome regeling lijkt op het eerste gezicht geïnspireerd door het streven naar een grotere herkenbaarheid en toegankelijkheid van de betrokken maatregelen,[2] maar de vraag rijst in welke mate dat streefdoel overeind blijft indien, zoals in casu het geval is, de ontworpen maatregelen worden geïntegreerd in een arbeidsrechtelijke verzamelwet die voor het merendeel uit wijzigingsbepalingen bestaat, afgezien nog van de moeilijk te ontwijken vaststelling dat de arbeidsrechtelijke wetgeving daardoor nog een stuk meer versnipperd wordt.[3]

Wat de strekking van de onderscheiden hoofdstukken van het voorontwerp betreft, kan worden volstaan met een verwijzing naar de gedetailleerde beschrijving daarvan in de memorie van toelichting.

Vormvereisten

3. Zoals door de gemachtigde is bevestigd werd, benevens om het advies van de afdeling Wetgeving, tevens om het advies verzocht van diverse andere adviesorganen met betrekking tot hetzij het gehele voorontwerp,[4] hetzij bepaalde hoofdstukken ervan.[5] Het merendeel van de voornoemde adviezen was evenwel nog niet uitgebracht op het ogenblik van het onderzoek van en de advisering over het voorontwerp door de afdeling Wetgeving.

Er zou kunnen worden geargumenteerd dat het in het licht van een efficiënte totstandkoming van wetgeving valt te billijken dat de onderscheiden adviesorganen parallel om een advies worden verzocht met betrekking tot eenzelfde normatieve tekst.

[2] Dergelijk streven lijkt moeilijker te realiseren indien, zoals in hoofdstuk 2 van het voorontwerp ("Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters"), een wijzigingsbepaling (artikel 2) moet worden gelezen in samenhang met een aantal autonome overgangsbepalingen (artikelen 3 en 4).

[3] Men kan zich bijvoorbeeld afvragen of de maatregelen die de hoofdstukken 11 en 12 van het voorontwerp op het vlak van monitoring bevatten niet evengoed zouden kunnen zijn geïntegreerd in de wet van 5 december 1968'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités'.

[4] Het voorontwerp werd op 7 maart 2022 om advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad. Tevens wordt de regelgevingsimpactanalyse die verplicht is krachtens artikel 6, § 1, van de wet van 15 december 2013 "houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging", nog voorbereid met het oog op de tweede lezing in de Ministerraad.

[5] Hoofdstuk 4 van het voorontwerp ("Platformeconomie") werd om advies voorgelegd aan het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en aan de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de kmo; hoofdstuk 3 van het voorontwerp ("Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer") werd om advies voorgelegd aan de Gegevensbeschermingsautoriteit.

À cet égard, il convient toutefois de rappeler qu'en principe, la section de législation ne peut être consultée qu'à l'issue des différentes étapes de la préparation administrative de l'avant-projet concerné et après que l'organe compétent pour l'établissement de l'avant-projet a eu la possibilité d'éventuellement adapter son texte à la lumière des éléments recueillis lors de l'accomplissement des formalités. On évite ainsi que le Conseil d'État donne son avis sur un projet de texte non définitif et on garantit que l'avis peut être rendu sur la base d'une information complète concernant tous les éléments pertinents en cause. Ce principe s'applique a fortiori lorsqu'il s'agit d'un avant-projet qui porte essentiellement ou exclusivement sur des matières importantes du droit du travail pour lesquelles un examen efficace par le Conseil d'État implique que ce dernier puisse, dans le cadre de cet examen, prendre connaissance des points de vue d'acteurs importants dans le processus d'élaboration de la législation concernée du droit du travail, dont le Conseil national du travail fait indubitablement partie. C'est d'autant plus vrai si les auteurs de l'avant-projet ont précisément l'intention de subordonner le contenu de certaines dispositions à l'avis de certains de ces acteurs[6]. L'auteur de l'avant-projet est prié d'en tenir compte à l'avenir.

4. Certaines parties de l'avant-projet règlent le traitement de données à caractère personnel.

L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 "relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)", combiné avec l'article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de ce règlement, impose de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 "portant création de l'Autorité de protection des données", dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement.

Le Conseil d'État a été informé que l'avis de l'Autorité de protection des données a été sollicité en ce qui concerne le chapitre 3 de l'avant-projet ("Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur") et que l'Autorité de protection des données "momenteel nog bezig is aan zijn onderzoek van de tekst".

[6] Ainsi, l'article 23, alinéa 1er, de l'avant-projet doit encore être complété par la mention de deux dates, à savoir la date d'entrée en vigueur du chapitre 7 ("Promotion de l'employabilité") et la date à partir de laquelle les licenciements sont pris en considération pour l'application de ce chapitre. À ce sujet, le délégué a communiqué ce qui suit: "De beoogde datum van inwerkingtreding staat op dit moment nog niet vast. De datum zal op grond van een politieke beslissing worden vastgesteld in functie van het advies dat de Nationale Arbeidsraad met betrekking [tot] het voorontwerp van wet zal uitbrengen".

Wat dat betreft dient er evenwel aan te worden herinnerd dat de afdeling Wetgeving in beginsel pas om advies kan worden verzocht nadat het betrokken voorontwerp alle opeenvolgende stadia van de administratieve voorbereiding heeft doorlopen en het tot het vaststellen van het voorontwerp bevoegde orgaan de mogelijkheid heeft gehad de tekst ervan eventueel aan te passen in het licht van de vervulde vormvereisten. Aldus wordt vermeden dat de Raad van State advies zou uitbrengen over een niet-definitieve ontwerptekst en wordt gewaarborgd dat het advies kan worden uitgebracht met volledige kennis van alle ter zake relevante elementen. Dat beginsel geldt a fortiori wanneer het een voorontwerp betreft dat bij uitstek of uitsluitend betrekking heeft op belangrijke arbeidsrechtelijke aangelegenheden waaromtrent een doelmatig onderzoek door de Raad van State impliceert dat deze naar aanleiding van dat onderzoek kennis kan nemen van de standpunten van belangrijke actoren in het totstandkomingsproces van de betrokken arbeidsrechtelijke wetgeving, zoals de Nationale Arbeidsraad er ongetwijfeld één is. Dit is des te meer het geval indien de stellers van het voorontwerp precies de intentie hebben om de inhoud van sommige bepalingen te laten afhangen van de advisering door sommige van die actoren.[6] De steller van het voorontwerp wordt verzocht om hiermee in de toekomst rekening te houden.

4. Bepaalde onderdelen van het voorontwerp regelen de verwerking van persoonsgegevens.

Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 "betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)", gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichthoudende autoriteit, in dit geval de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 "tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit", te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking.

Aan de Raad van State is meegedeeld dat de Gegevensbeschermingsautoriteit om een advies is verzocht met betrekking tot hoofdstuk 3 van het voorontwerp ("Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer") en dat de Gegevensbeschermingsautoriteit "momenteel nog bezig is aan zijn onderzoek van de tekst".

[6] Zo dient artikel 23, eerste lid, van het voorontwerp, nog te worden aangevuld met de vermelding van twee data, zijnde de datum van inwerkingtreding van hoofdstuk 7 ("Bevorderen van de inzetbaarheid"), en de datum vanaf dewelke ontslagen in aanmerking worden genomen voor de toepassing van dat hoofdstuk. De gemachtigde deelde in dat verband mee wat volgt: "De beoogde datum van inwerkingtreding staat op dit moment nog niet vast. De datum zal op grond van een politieke beslissing worden vastgesteld in functie van het advies dat de Nationale Arbeidsraad met betrekking [tot] het voorontwerp van wet zal uitbrengen".

Le chapitre 3 de l'avant-projet contient effectivement des règles relatives au traitement de données à caractère personnel[7]. Il en va cependant de même pour d'autres parties de l'avant-projet. On peut notamment citer l'article 16 dans la mesure où il prévoit un régime pour la collecte de certaines données (voir aussi les n°s 33.1 à 33.3) et l'article 25, § 2, alinéa 1er, en matière de conservation des demandes écrites des travailleurs concernés.

En outre, le régime inscrit au chapitre 13 ("Investir dans la formation") suppose également un traitement de données à caractère personnel. Contrairement à ce que prévoit l'article 61, alinéa 2, le soin de régler celui-ci ne peut être entièrement laissé au Roi (voir ci-dessous dans le présent avis, n° 69). Puisque le législateur doit au moins régler les éléments essentiels en la matière, ce chapitre devra lui aussi nécessairement contenir des dispositions réglant le traitement de données à caractère personnel.

Il s'impose par conséquent de recueillir encore l'avis de l'Autorité de protection des données sur les parties précitées de l'avant-projet avant de le déposer à la Chambre des représentants.

5. Si, à la suite des avis devant encore être rendus[8], le texte soumis au Conseil d'État devait encore être modifié, les dispositions ainsi modifiées ou ajoutées devraient également être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1er, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'État.

Observations générales

6. Diverses parties de l'avant-projet visent des services publics fédéraux spécifiques ou des agents de ceux-ci[9].

Selon l'article 37 de la Constitution, le pouvoir exécutif fédéral, tel qu'il est réglé par la Constitution, appartient au Roi. Il en découle qu'il revient au Roi de régler l'organisation et le fonctionnement des services administratifs. Le législateur ne peut déroger à ce principe que pour une raison impérieuse, lorsqu'une norme supérieure l'y oblige ou lorsque

[7] Par exemple, en ce qui concerne la conservation des documents à l'article 20*bis*/1, en projet, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (article 5 de l'avant-projet).

[8] À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

[9] Voir, entre autres, l'article 24, § 2, alinéa 2, l'article 25, § 1er, alinéas 3 et 6, et §§ 2 et 3, l'article 28 (article 17/1, alinéa 1er, en projet, de la loi du 26 mars 2018 "relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale"), l'article 36, alinéa 2, l'article 43, l'article 44, § 1er, et l'article 52, § 3.

Hoofdstuk 3 van het voorontwerp bevat effectief regels inzake de verwerking van persoonsgegevens.[7] Hetzelfde geldt evenwel ten aanzien van andere onderdelen van het voorontwerp. Er kan met name worden gewezen op artikel 16 in zoverre wordt voorzien in een regeling voor het verzamelen van bepaalde gegevens (zie ook nrs. 33.1 tot 33.3) en op artikel 25, § 2, eerste lid, inzake de bewaring van de schriftelijke aanvragen van de betrokken werknemers.

Daarnaast veronderstelt ook de in hoofdstuk 13 ("Investeren in opleiding") vervatte regeling een verwerking van persoonsgegevens. Anders dan wat wordt bepaald in artikel 61, tweede lid, kan die niet volledig aan de Koning worden toevertrouwd (zie verder in dit advies nr. 69). Aangezien de wetgever ter zake minstens de essentiële elementen moet regelen, zal ook dat hoofdstuk noodzakelijkerwijze bepalingen moeten bevatten die de verwerking van persoonsgegevens regelen.

Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit moet bijgevolg ook nog worden ingewonnen over de voormelde onderdelen van het voorontwerp vooraleer het in de Kamer van volksvertegenwoordigers wordt ingediend.

5. Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst, als gevolg van de nog uit te brengen adviezen,[8] zou worden gewijzigd, moeten de aldus gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, alsnog eveneens aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

Algemene opmerkingen

6. In diverse onderdelen van het voorontwerp wordt verwezen naar specifieke federale overheidsdiensten of ambtenaren ervan.[9]

Luidens artikel 37 van de Grondwet berust de federale uitvoerende macht, zoals zij door de Grondwet is geregeld, bij de Koning. Daaruit volgt dat de regeling van de organisatie en de werking van de bestuursdiensten zaak is van de Koning. Van dit beginsel kan de wetgever slechts afwijken wanneer daartoe een dwingende reden bestaat, wanneer een hogere

[7] Bijvoorbeeld wat betreft de bewaring van de documenten in het ontworpen artikel 20*bis*/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (artikel 5 van het voorontwerp).

[8] Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

[9] Zie met name artikel 24, § 2, tweede lid, artikel 25, § 1, derde en zesde lid, en §§ 2 en 3, artikel 28 (ontworpen artikel 17/1, eerste lid, van de wet van 26 maart 2018 "betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie"), artikel 36, tweede lid, artikel 43, artikel 44, § 1, en artikel 52, § 3.

cette intervention est motivée par la préservation des droits du citoyen[10].

En principe, les organes chargés de l'exécution des dispositions légales doivent être désignés d'une manière générique. Une autre solution consiste à charger le Roi de désigner chaque fois les organes ou les personnes concernés (par exemple "le service à désigner par le Roi" ou "la cellule à créer par le Roi").

Pour des motifs similaires, il est aussi déconseillé de désigner un membre individuel du gouvernement[11].

Au besoin, il conviendra d'adapter le texte de l'avant-projet à la lumière de l'observation ci-dessus.

7. Diverses dispositions de l'avant-projet recourent au procédé de la convention collective de travail, à laquelle il est laissé le soin de mettre en œuvre le régime légal concerné en matière de droit du travail. Comme l'a précisé le délégué, le recours à un tel procédé s'explique par le souci de flexibilité et par la circonstance que, par le passé, certaines matières étaient purement et simplement réglées sur une base conventionnelle. Le Conseil d'État, section de législation, estime néanmoins utile de rappeler une observation formulée dans un de ses avis antérieurs, qui a toutefois tracé un certain nombre de limites dans lesquelles doit se situer l'utilisation du procédé conventionnel précité en vue de l'exécution de la législation. À cet égard, l'avis 60.401/1 du 7 décembre 2016 observait ce qui suit:

"Une caractéristique essentielle du droit du travail belge consiste à laisser une place considérable au dialogue social lors de l'élaboration d'une nouvelle réglementation. Le projet ne s'écarte nullement de cette façon de faire. Il invite les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives de travail dans les matières qu'il aborde. Dans la mesure où une autorégulation par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs n'implique pas d'habilitation pour mettre la loi en œuvre, ce procédé ne pose aucun problème de validité juridique et de constitutionnalité. Comme le Conseil d'État, section de législation, l'a déjà observé dans le passé, l'article 108 de la Constitution s'oppose toutefois à ce que le législateur attribue un pouvoir réglementaire d'exécution aux partenaires sociaux par la conclusion d'une convention

[10] Le Conseil d'État, section de législation, est conscient du fait que nonobstant les principes cités dans la présente observation, on trouve des références similaires dans la législation actuellement en vigueur. En ce qui concerne la référence au "Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale" et celle au "Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail", figurant à l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 précitée, on peut cependant constater qu'elles ont été insérées récemment par l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020. Bien qu'à la suite de la confirmation de cet arrêté de pouvoirs spéciaux, ces dispositions soient de nature formellement légale, ces références ont en tout cas bel et bien été insérées par le Roi et non par le législateur.

[11] Voir par exemple l'article 41, §§ 1er et 3, l'article 44, § 2, alinéa 2, et l'article 63 (article 1/1, alinéa 1er, en projet, de la loi du 7 janvier 1958 "concernant les Fonds de sécurité d'existence").

rechtsnorm daartoe zou verplichten of wanneer dit ingrijpen zijn reden vindt in het vrijwaren van de rechten van de burger.[10]

In beginsel dienen de met de uitvoering van wetsbepalingen belaste organen op een generieke wijze te worden aangewezen. Een alternatief bestaat erin om aan de Koning de opdracht te verlenen om telkens de betrokken organen of personen aan te wijzen (bijvoorbeeld: "de door de Koning aan te wijzen dienst" of "de door de Koning op te richten cel").

Om gelijkaardige redenen valt ook het aanwijzen van een individueel lid van de regering af te raden.[11]

De tekst van het voorontwerp zal, waar nodig, in het licht van voorgaande opmerking moeten worden aangepast.

7. In diverse bepalingen van het voorontwerp wordt gebruik gemaakt van het procedé van collectieve arbeidsovereenkomsten aan dewelke het wordt overgelaten om nadere uitvoering te geven aan de desbetreffende wettelijke arbeidsrechtelijke regeling. Zoals door de gemachtigde werd toegelicht, valt het gebruik van dergelijk procedé te verklaren door het streven naar flexibiliteit en door de omstandigheid dat sommige aangelegenheden in het verleden louter op conventionele basis werden geregeld. Niettemin acht de Raad van State, afdeling Wetgeving, het nuttig om een opmerking in één van zijn vroegere adviezen in herinnering te brengen waarin toch wel een aantal grenzen werden aangegeven waarbinnen het gebruik van het voornoemde conventionele procedé ter uitvoering van wetgeving moet kunnen worden gesitueerd. In advies 60.401/1 van 7 december 2016 werd in dat verband opgemerkt wat volgt:

"Het betreft een wezenlijk kenmerk van het Belgische arbeidsrecht dat een aanzienlijke plaats wordt ingeruimd voor de sociale dialoog bij de totstandkoming van nieuwe regelgeving. Het ontwerp wijkt geenszins van die werkwijze af. Het nodigt de sociale gesprekspartners uit om in de materies die het aansnijdt, collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten. Voor zover het voorzien in zelfregulering door de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers geen machtiging inhoudt om de wet uit te voeren, doet deze handelwijze geen probleem van juridische deugdelijkheid en grondwettigheid rijzen. Zoals de Raad van State, afdeling Wetgeving, ook in het verleden reeds heeft opgemerkt, verzet artikel 108 van de Grondwet zich er evenwel tegen dat de wetgever uitvoerende verordenende bevoegdheid toekent aan de sociale partners

[10] De Raad van State, afdeling Wetgeving, is zich ervan bewust dat, spijts de in deze opmerking aangehaalde beginselen, gelijkaardige verwijzingen voorkomen in de actueel geldende wetgeving. Wat de verwijzing naar de "Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg" en de "Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen" in artikel 18 van de reeds genoemde wet van 5 december 1968 betreft, kan echter worden vastgesteld dat die recent werden ingevoegd bij het bijzonderemachtenbesluit nr. 37 van 24 juni 2020. Hoewel die bepalingen, door de bekrachtiging van dat bijzonderemachtenbesluit, van formeel wettelijke aard zijn, werden alvast die verwijzingen wel degelijk ingevoerd door de Koning en niet door de wetgever.

[11] Zie bijvoorbeeld artikel 41, §§ 1 en 3, artikel 44, § 2, tweede lid, en artikel 63 (ontworpen artikel 1/1, eerste lid, van de wet van 7 januari 1958 "betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid").

collective de travail, même si celle-ci est rendue obligatoire par le Roi. Les pouvoirs attribués aux partenaires sociaux ne peuvent pas non plus excéder le cadre des relations entre employeurs et travailleurs, et les règles ainsi élaborées ne peuvent en principe que concerner "l'application" concrète d'un régime instauré par le législateur. (…)"[12].

En ce qui concerne les articles de l'avant-projet qui imposent ou permettent l'exécution de dispositions légales au moyen d'une convention collective, il semble que seul l'article 52, § 5, soulève des questions quant à sa conformité aux principes rappelés.

L'article 52, § 5, alinéa 1er, de l'avant-projet dispose que "[l]e nombre de jours indiqués au § 1er peut être [modifié], par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968".

Le délégué a déclaré que ce régime se justifie notamment par le fait que "de materie van "vorming en opleiding" bij uitstek behoort tot het conventionele arbeidsrecht en tot de autonomie van de sociale partners" et que le législateur entend "vermijden dat hij telkens zou moeten optreden om het aantal opleidingsdagen te wijzigen en (…) de sociale partners een soepel middel [wil] aanreiken om het aantal opleidingsdagen aan te passen aan de specificiteit van hun sectoren en hun mogelijkheden om het door de wetgever opgelegde aantal opleidingsdagen effectief te kunnen bereiken".

Toutefois, ces objectifs n'empêchent pas que, par convention collective, la disposition légale concernée n'est pas simplement "appliquée", mais que le soin de son exécution – et dans une certaine mesure même de sa modification – est laissé aux (sous-)commissions paritaires concernées. Toutefois, il pourrait être satisfait aux objections découlant des principes énoncés ci-dessus si l'on définissait dans la disposition légale en projet le nombre minimum réel de jours de formation en laissant à la (sous-)commission paritaire concernée la possibilité de prévoir un nombre plus élevé de jours de formation lors de son application.

Indépendamment de cette observation, la portée précise de la possibilité, dont fait état l'article 52, § 5, de l'avant-projet, de modifier le nombre de jours, mentionnés à l'article 52, § 1er, devrait ressortir plus clairement du texte de l'avant-projet. L'article 52, § 1er, fait en effet référence à "[l]a convention collective de travail visée à l'article 51, 1°", disposition dont il découle que le droit individuel à la formation, ainsi qu'il est défini à l'article 50 de l'avant-projet, se concrétise au moyen d'une convention collective de travail rendue obligatoire, conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire. On n'aperçoit pas clairement comment l'article 52,

[12] Avis C.E. 60.401/1 du 7 décembre 2016 sur un avant-projet devenu la loi du 5 mars 2017 "concernant le travail faisable et maniable", *Doc. parl.,* Chambre, 2016-17, n° 54-2247/001, p. 267, observation 6.2.

door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, zelfs wanneer deze laatste algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning. De aan de sociale partners toegekende bevoegdheden kunnen evenmin het kader van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te buiten gaan, en de aldus tot stand gebrachte regelingen kunnen in beginsel enkel betrekking hebben op de concrete "toepassing" van een door de wetgever ingevoerd regeling. (…)".[12]

Wat de artikelen van het voorontwerp betreft die het uitvoeren van wetsbepalingen door middel van een collectieve overeenkomst verplicht of mogelijk maken, lijken enkel met betrekking tot artikel 52, § 5, vragen te kunnen rijzen wat de overeenstemming ervan met de in herinnering gebrachte beginselen betreft.

In artikel 52, § 5, eerste lid, van het voorontwerp, wordt bepaald dat "[b]ij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 (…) het in § 1 vermelde aantal dagen [kan] gewijzigd worden".

De gemachtigde verklaarde dat deze regeling onder meer wordt verantwoord door het gegeven dat "de materie van "vorming en opleiding" bij uitstek behoort tot het conventionele arbeidsrecht en tot de autonomie van de sociale partners" en dat de wetgever wil "vermijden dat hij telkens zou moeten optreden om het aantal opleidingsdagen te wijzigen en (…) de sociale partners een soepel middel [wil] aanreiken om het aantal opleidingsdagen aan te passen aan de specificiteit van hun sectoren en hun mogelijkheden om het door de wetgever opgelegde aantal opleidingsdagen effectief te kunnen bereiken".

Deze doelstellingen nemen echter niet weg dat bij collectieve arbeidsovereenkomst de betrokken wetsbepaling niet louter wordt "toegepast", maar dat de uitvoering – en in zekere zin zelfs de wijziging ervan – wordt overgelaten aan de betrokken paritaire (sub)comités. Aan de bezwaren die volgen uit de zo-even aangehaalde beginselen zou evenwel kunnen worden tegemoetgekomen door in de ontworpen wetsbepaling het werkelijke minimumaantal opleidingsdagen te bepalen, waarbij aan het betrokken paritair (sub)comité de mogelijkheid wordt gelaten om bij de toepassing ervan in een hoger aantal opleidingsdagen te voorzien.

Afgezien daarvan zou de precieze draagwijdte van de in artikel 52, § 5, van het voorontwerp, omschreven mogelijkheid om het aantal dagen, vermeld in artikel 52, § 1, te wijzigen, duidelijker moeten blijken uit de tekst van het voorontwerp. In artikel 52, § 1, wordt immers gerefereerd aan "[d]e in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst", uit welke bepaling volgt dat het individueel opleidingsrecht, zoals het wordt omschreven in artikel 50 van het voorontwerp, wordt geconcretiseerd door middel van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair comité of een paritair subcomité. Het is niet duidelijk

[12] Adv.RvS 60.401/1 van 7 december 2016 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 5 maart 2017 "betreffende werkbaar en wendbaar werk", *Parl.St.* Kamer, 2016-17, nr. 54-2247/001, 267, opmerking 6.2.

§ 5, doit s'entendre en combinaison avec les articles 52, § 1er, et 51, 1°, de l'avant-projet, qui font également déjà référence à une convention collective de travail, et avec l'article 50 de l'avant-projet[13]. La question se pose de savoir si l'intention est effectivement qu'en application de l'article 52, § 5, l'on puisse, au moyen d'une convention collective de travail, déroger à la règle de principe de l'article 50, qui se base sur un minimum de cinq jours de formation par an dont on peut disposer, par équivalent temps plein, à partir du 1er janvier 2024.

8. Si l'avant-projet concerne exclusivement des matières du droit du travail, il présente néanmoins dans ce domaine un caractère différencié. Ses auteurs devront par conséquent s'assurer, pour chaque chapitre, qu'ils ont suffisamment tenu compte lors de l'élaboration du régime concerné des éventuelles prescriptions de droit européen en la matière.

Ainsi, certaines parties de l'avant-projet concernent des sujets qui font l'objet de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 "relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne", dont le délai de transposition expire le 1er août 2022.

Il a été demandé au délégué si, et dans quelle mesure, il a été tenu compte de cette directive lors de la rédaction de l'avant-projet. Le délégué a répondu à cette question en ces termes:

"Un projet de loi visant la transposition de cette directive européenne a été rédigé. Le Conseil national du travail a déjà rendu un avis le 25 janvier dernier (avis n°2572). Actuellement, il fait l'objet de discussions au sein du gouvernement. Lors de la rédaction du présent avant-projet de loi "arbeidsdeal" soumis à votre avis, une attention a été portée afin que les dispositions ne contreviennent, en tout cas pas, au projet de loi rédigé en vue de la transposition de cette directive ainsi que, de manière plus globale, à la directive".

Afin d'éviter des spéculations possibles sur la compatibilité de la réglementation en projet avec les obligations de droit européen, telles que celles découlant de la directive (UE) 2019/1152 précitée, il pourrait être envisagé, le cas échéant, de faire figurer dans l'exposé des motifs de l'avant-projet un certain nombre de précisions sur ce point, qui pourraient consister, par exemple, à renvoyer à d'autres législations, encore en préparation.

Examen du texte

Article 3

9. L'article 3 de l'avant-projet comporte une disposition transitoire en vertu de laquelle les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel avant l'entrée en vigueur de l'article 2 de l'avant-projet continuent à produire leurs

[13] Aux termes de l'article 50 de l'avant-projet, chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de minimum 5 jours par an, par équivalent temps plein, à partir du 1er janvier 2024.

hoe het bepaalde in artikel 52, § 5, moet worden begrepen in samenhang met de artikelen 52, § 1, en 51, 1°, van het voorontwerp, waarin nu ook al wordt gerefereerd aan een collectieve arbeidsovereenkomst, en artikel 50 van het voorontwerp.[13] Vraag is of het effectief de bedoeling is dat met toepassing van artikel 52, § 5, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van de principiele regel van artikel 50 die uitgaat van een minimum van vijf opleidingsdagen per jaar waarover vanaf 1 januari 2024 per voltijds equivalent kan worden beschikt.

8. Het voorontwerp betreft weliswaar uitsluitend arbeidsrechtelijke aangelegenheden, maar vertoont binnen dat domein niettemin een gedifferentieerd karakter. De stellers ervan zullen er zich bijgevolg met betrekking tot ieder hoofdstuk moeten van vergewissen of zij, bij het tot stand brengen van de desbetreffende regeling, voldoende rekening hebben gehouden met eventuele Europeesrechtelijke voorschriften op dat vlak.

Zo raken bepaalde onderdelen van het voorontwerp aan onderwerpen die het voorwerp uitmaken van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 "betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie" waarvan de omzettingstermijn op 1 augustus 2022 verstrijkt.

Aan de gemachtigde werd gevraagd of, en in welke mate, met die richtlijn rekening werd gehouden bij de redactie van het voorontwerp. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

"Un projet de loi visant la transposition de cette directive européenne a été rédigé. Le Conseil national du travail a déjà rendu un avis le 25 janvier dernier (avis n°2572). Actuellement, il fait l'objet de discussions au sein du gouvernement. Lors de la rédaction du présent avant-projet de loi "arbeidsdeal" soumis à votre avis, une attention a été portée afin que les dispositions ne contreviennent, en tout cas pas, au projet de loi rédigé en vue de la transposition de cette directive ainsi que, de manière plus globale, à la directive."

Teneinde mogelijke speculaties te vermijden over de verenigbaarheid van de ontworpen regeling met Europeesrechtelijke verplichtingen, zoals die welke voortvloeien uit de voornoemde richtlijn (EU) 2019/1152, zou kunnen worden overwogen om, waar nodig, in de memorie van toelichting bij het voorontwerp op dat punt een aantal verduidelijkingen in te schrijven die er bijvoorbeeld zouden kunnen in bestaan dat wordt verwezen naar andere, nog in voorbereiding zijnde wetgeving.

Onderzoek van de tekst

Artikel 3

9. Artikel 3 van het voorontwerp bevat een overgangsbepaling op grond waarvan sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die voor de inwerkingtreding van artikel 2 van het voorontwerp werden gesloten van kracht blijven "totdat met

[13] Luidens artikel 50 van het voorontwerp beschikt elke werknemer over een individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024.

effets “jusqu’au moment où une nouvelle convention collective de travail sectorielle en la matière est déposée au greffe du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale”.

Le moment auquel une convention collective de travail est déposée n’est en soi pas déterminant pour son entrée en vigueur[14]. Le délégué a été invité à fournir des précisions supplémentaires sur l’articulation entre les anciennes et les nouvelles conventions collectives de travail. À ce propos, il a déclaré ce qui suit:

“Met het oog op de rechtszekerheid lijkt het inderdaad aangewezen om het eindpunt van de overgangsregeling te koppelen aan de inwerkingtreding van de nieuwe sectorale cao”.

Cette observation peut être admise, encore qu’il faille noter que l’article 6, § 1er, 1°, alinéa 3, d), de la loi du 8 avril 1965 “instituant les règlements de travail” prescrit que la convention collective de travail instaurant un délai dérogatoire doit être rendue obligatoire par le Roi.

Article 5

10. Dans le texte néerlandais de l’article 20bis/1, § 1er, alinéa 4, en projet, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il y a lieu d’écrire “… gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toegepast, zonder …”.

11. Également dans le texte français de l’article 20bis/1, § 1er, alinéa 6, en projet, de la loi sur le travail, il peut suffire d’écrire “… en application de l’article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit …”.

La formulation d’autres dispositions de l’avant-projet pourra, le cas échéant, être simplifiée dans le même sens[15].

12. L’article 20bis/1, § 1er, alinéa 7, en projet, de la loi sur le travail dispose que l’employeur qui refuse de donner suite à la demande concernée du travailleur “doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois”. L’article 20quater, § 4, en projet, de la loi sur le travail (article 6 de l’avant-projet) comporte une disposition similaire.

Il a été demandé au délégué si, dans les deux cas, il n’est pas prévu de sanction en cas de méconnaissance de l’obligation précitée par l’employeur. À ce propos, le délégué a déclaré ce qui suit:

“In wezen wordt er hier een dialoogprocedure vastgesteld, die de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut

[14] Voir notamment les articles 16, point 6, 18 et 32 de la loi du 5 décembre 1968 “sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires”.

[15] Voir notamment l’article 20*quater*, § 6, alinéa 3, en projet, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (article 6 de l’avant-projet).

betrekking tot deze aangelegenheid een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd wordt op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeidsverhoudingen en Sociaal Overleg”.

Het tijdstip van neerlegging van een collectieve arbeidsovereenkomst is op zichzelf niet bepalend voor de inwerkingtreding ervan.[14] De gemachtigde werd om bijkomende toelichting verzocht over het aaneensluiten van de oude en de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

“Met het oog op de rechtszekerheid lijkt het inderdaad aangewezen om het eindpunt van de overgangsregeling te koppelen aan de inwerkingtreding van de nieuwe sectorale cao.”

Daarmee kan worden ingestemd, zij het dat er op moet worden gewezen dat artikel 6, § 1, 1°, derde lid, d), van de wet van 8 april 1965 “tot instelling van de arbeidsreglementen” voorschrijft dat de collectieve arbeidsovereenkomst waarin een afwijkende termijn wordt ingesteld door de Koning algemeen verbindend moet worden verklaard.

Artikel 5

10. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 20bis/1, § 1, vierde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, dient te worden geschreven “… gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toegepast, zonder …”.

11. Ook in de Franse tekst van het ontworpen artikel 20bis/1, § 1, zesde lid, van de arbeidswet, kan ermee worden volstaan te schrijven “… en application de l’article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit …”.

In voorkomend geval kan de redactie van nog andere bepalingen van het voorontwerp op een gelijkaardige wijze worden vereenvoudigd.[15]

12. In het ontworpen artikel 20bis/1, § 1, zevende lid, van de arbeidswet, wordt bepaald dat de werkgever die weigert in te gaan op het betrokken verzoek van de werknemer “deze weigering binnen de maand schriftelijk [moet motiveren] en aan de werknemer [moet] bezorgen”. Het ontworpen artikel 20quater, § 4, van de arbeidswet (artikel 6 van het voorontwerp), bevat een gelijkaardige bepaling.

Aan de gemachtigde werd gevraagd of er in beide gevallen niet wordt voorzien in een sanctie in geval van miskenning van de voornoemde verplichting door de werkgever. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

“In wezen wordt er hier een dialoogprocedure vastgesteld, die de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut

[14] Zie onder meer de artikelen 16, punt 6, 18 en 32 van de wet van 5 december 1968 “betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités”.

[15] Zie onder meer het ontworpen artikel 20*quater*, § 6, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (artikel 6 van het voorontwerp).

recht op een aanpassing van de werktijd. Het is de bedoeling dat de werkgever en werknemer tot een akkoord komen dat aan hun beide behoeften beantwoordt".

Il est recommandé d'insérer cette précision relative à la portée des dispositions concernées de l'avant-projet dans l'exposé des motifs.

Article 6

13. L'article 20quater, § 2, en projet, de la loi sur le travail dispose que par dérogation au paragraphe 1er, alinéa 2, 1°, de cet article et "suite à un évènement imprévu dans le chef du travailleur les parties peuvent convenir que le cycle s'étendra exceptionnellement sur une période de quatre semaines consécutives".

Le délégué a commenté la portée du terme "exceptionnellement" comme suit:

"Gedurende de periode waarin een wisselend weekregime wordt toegepast kan meerdere keren gebruik worden gemaakt van deze afwijking, doch enkel wanneer er zich een onvoorzienbare gebeurtenis in hoofde van de werknemer voordoet. De notie "uitzonderlijk" moet dus niet worden gelezen als zijnde "eenmalig"".

Compte tenu de cette précision, il semble que le mot "exceptionnellement" n'a pas de portée restrictive ni, partant, de portée normative. Dans un souci de sécurité juridique, il est préférable d'omettre le terme concerné de la disposition en projet.

14. Afin de pouvoir invoquer la dérogation visée à l'article 20quater, § 2, en projet, de la loi sur le travail, il est requis que cette dérogation fasse l'objet d'un avenant à la convention visée à l'article 20quater, § 1er, alinéa 2, 2°, en projet, et que cet avenant soit ajouté à la convention au plus tard "au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de cette dérogation"[16].

Le délégué a déclaré que cette obligation n'exclut pas qu'il soit fait usage de la période de référence dérogatoire de quatre semaines si cette période a déjà commencé[17].

"Dit kan wel, maar de bijlage bij de overeenkomst dient ten laatste te worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer

[16] Dès lors que l'avenant concerné ne sera pas "conclu", mais sera ajouté à la convention une fois la dérogation convenue, il est préférable d'adapter en ce sens la formulation de la fin de l'article 20*quater*, § 2, en projet ("Cet avenant est conclu au plus tard au moment où …").

[17] Par exemple: le troisième jour ouvrable d'un nouveau cycle de deux semaines, le travailleur constate qu'en raison de circonstances imprévues, il préfère effectuer moins de prestations pendant la semaine concernée ainsi que durant la semaine suivante pour les rattraper au cours des deux semaines subséquentes.

recht op een aanpassing van de werktijd. Het is de bedoeling dat de werkgever en werknemer tot een akkoord komen dat aan hun beide behoeften beantwoordt."

Het verdient aanbeveling om deze verduidelijking van de draagwijdte van de desbetreffende bepalingen van het voorontwerp in de memorie van toelichting op te nemen.

Artikel 6

13. In het ontworpen artikel 20quater, § 2, van de arbeidswet, wordt bepaald dat, in afwijking van paragraaf 1, tweede lid, 1°, van dat artikel en "ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer (…) de partijen [kunnen] overeenkomen dat de cyclus zich uitzonderlijk uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken".

De gemachtigde lichtte de draagwijdte van de term "uitzonderlijk" toe als volgt:

"Gedurende de periode waarin een wisselend weekregime wordt toegepast kan meerdere keren gebruik worden gemaakt van deze afwijking, doch enkel wanneer er zich een onvoorzienbare gebeurtenis in hoofde van de werknemer voordoet. De notie "uitzonderlijk" moet dus niet worden gelezen als zijnde "eenmalig"."

Rekening houdend met deze verduidelijking lijkt het woord "uitzonderlijk" geen beperkende en dus geen normatieve draagwijdte te hebben. Met het oog op de rechtszekerheid wordt de betrokken term het best weggelaten uit de ontworpen bepaling.

14. Opdat van de afwijking, bedoeld in het ontworpen artikel 20quater, § 2, van de arbeidswet, gebruik zou kunnen worden gemaakt, is vereist dat die afwijking het voorwerp uitmaakt van een bijlage bij de overeenkomst, bedoeld in het ontworpen artikel 20quater, § 1, tweede lid, 2°, en dat die bijlage uiterlijk aan de overeenkomst wordt toegevoegd "op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van deze afwijking".[16]

De gemachtigde verklaarde dat deze verplichting niet uitsluit dat van de afwijkende referentieperiode van vier weken gebruik wordt gemaakt indien die periode reeds is aangevat:[17]

"Dit kan wel, maar de bijlage bij de overeenkomst dient ten laatste te worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van de afwijking, d.w.z. uiterlijk

[16] Aangezien de betrokken bijlage niet zal worden "afgesloten", maar aan de overeenkomst zal worden toegevoegd eenmaal de afwijking zal zijn overeengekomen, wordt de redactie aan het einde van het ontworpen artikel 20*quater*, § 2 ("Deze bijlage moet uiterlijk worden afgesloten op het ogenblik dat …"), beter in die zin aangepast.

[17] Bijvoorbeeld: op werkdag 3 van een nieuwe cyclus van twee weken stelt de werknemer vast dat er zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor hij de voorkeur heeft om zowel in de betrokken week als in de daaropvolgende week minder prestaties te verrichten en om die in de twee daaropvolgende weken in te halen.

begint te werken in het kader van de afwijking, d.w.z. uiterlijk op het moment dat er de eerste maal wordt afgeweken van het oorspronkelijke uurrooster dat in de overeenkomst bedoeld in § 1, tweede lid, 2° en § 5 was voorzien. Uiteraard zal de cyclus over vier weken dan wel de reeds geleverde prestaties omvatten (cf. de naleving van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de cyclus)."

Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de déterminer plus clairement dans la disposition en projet la date limite à laquelle l'avenant concerné doit être ajouté à la convention.

15. En outre, l'article 20quater, § 2, en projet, de la loi sur le travail comporte une série de discordances entre le texte français et le texte néerlandais, qu'il convient de supprimer. Ainsi, les termes "la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée", figurant dans le texte français, ne coïncident pas avec les termes "zal de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd moeten worden", dans le texte néerlandais. Selon le texte néerlandais, la dérogation doit faire l'objet d'une demande écrite et motivée du travailleur qui indique l'évènement imprévu dans son chef. Cette définition semble devoir être préférée à celle figurant dans le texte français correspondant, qui vise notamment deux fois la notion de "motivation".

16. Dans le texte néerlandais de l'article 20quater, § 5, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail, il s'agit bien entendu du "wisselend weekregime", défini à l'article 20quater, § 1er, alinéa 2, 1°, en projet. On remplacera dès lors les mots "het wisselend werkregime" par les mots "het wisselend weekregime" dans l'article 20quater, § 5, alinéa 3, en projet.

17. À la fin de l'article 20quater, § 7, en projet, de la loi sur le travail, le segment de phrase "voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur", figurant dans le texte néerlandais, ne correspond pas au segment de phrase "pour le calcul de la durée du travail", dans le texte français. Cette discordance devra également être supprimée.

18. Par analogie avec le texte néerlandais, on visera dans le texte français de l'article 20quater, § 9, alinéa 1er, en projet, de la loi sur le travail "[l]a demande du travailleur visée au paragraphe 1er, alinéa 1er".

Article 10

19. L'intitulé en projet de la section 2 du chapitre 6 du livre 2 du Code pénal social requiert encore un examen complémentaire. Ainsi, par exemple, seul le texte français fait mention de "l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité".

op het moment dat er de eerste maal wordt afgeweken van het oorspronkelijke uurrooster dat in de overeenkomst bedoeld in § 1, tweede lid, 2° en § 5 was voorzien. Uiteraard zal de cyclus over vier weken dan wel de reeds geleverde prestaties omvatten (cf. de naleving van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de cyclus)."

Ter wille van de rechtszekerheid verdient het aanbeveling om in de ontworpen bepaling duidelijker het uiterste tijdstip te omschrijven waarop de betrokken bijlage aan de overeenkomst moet zijn toegevoegd.

15. Nog in het ontworpen artikel 20quater, § 2, van de arbeidswet, komen er een aantal discordanties tussen de Nederlandse en de Franse tekst voor die moeten worden weggewerkt. Zo stemmen de woorden "zal de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd moeten worden", in de Nederlandse tekst, niet overeen met de woorden "la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée", in de Franse tekst. Luidens de Nederlandse tekst dient de afwijking het voorwerp uit te maken van een geschreven en gemotiveerd verzoek vanwege de werknemer waarin de onvoorzienbare gebeurtenis in diens hoofde opgenomen is. Dergelijke omschrijving lijkt de voorkeur te verdienen boven die in de overeenstemmende Franse tekst waarin onder meer twee keer wordt gerefereerd aan een "motivering".

16. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 20quater, § 5, derde lid, van de arbeidswet, wordt uiteraard gedoeld op het "wisselend weekregime", zoals dit wordt omschreven in het ontworpen artikel 20quater, § 1, tweede lid, 1°. Men vervange derhalve in het ontworpen artikel 20quater, § 5, derde lid, de woorden "het wisselend werkregime" door de woorden "het wisselend weekregime".

17. Aan het einde van het ontworpen artikel 20quater, § 7, van de arbeidswet, stemt de zinsnede "voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur", in de Nederlandse tekst, niet overeen met de zinsnede "pour le calcul de la durée du travail", in de Franse tekst. Ook deze discordantie zal moeten worden weggewerkt.

18. Naar analogie van de Nederlandse tekst, verwijze men in de Franse tekst van het ontworpen artikel 20quater, § 9, eerste lid, van de arbeidswet, naar "[l]a demande du travailleur visée au paragraphe 1er, alinéa 1er".

Artikel 10

19. Het ontworpen opschrift van afdeling 2 van hoofdstuk 6 van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek dient nog aan een bijkomend onderzoek te worden onderworpen. Zo wordt bijvoorbeeld enkel in de Franse tekst ervan melding gemaakt van "l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité".

Article 13

20. Le chapitre V/2 en projet sera inséré dans le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (“Nature des relations de travail”). Il y a lieu de le préciser à l’article 13 de l’avant-projet. Il ne suffit pas à cet égard de le mentionner dans l’intitulé de la section 1 du chapitre 4 de l’avant-projet.

Article 14

21. À l’article 337/3, § 1er, 2°, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, la notion de “plateforme numérique donneuse d’ordre” est définie comme suit:

“la plateforme numérique qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d’exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération”.

Il a été demandé au délégué si cette définition implique qu’il n’est pas question de “plateforme numérique donneuse d’ordre” s’il est décidé, via un algorithme ou une méthode ou technologie équivalente, de l’obligation ou de la possibilité d’effectuer des prestations, et que, pour le reste, la manière dont ces prestations sont effectuées et les conditions de travail et de rémunération sont déjà déterminées à l’avance et ne dépendent donc pas de l’algorithme. À cet égard, on a soumis au délégué l’exemple selon lequel une plateforme de livraison de repas et un coursier conviennent préalablement que le coursier est disponible chaque jour hebdomadaire pendant quatre heures et qu’il obtiendra une rémunération déterminée par mission ou par kilomètre, un algorithme déterminant toutefois quand le coursier est convoqué et quand il ne l’est pas. À ce propos, le délégué a déclaré ce qui suit:

“La plateforme numérique donneuse d’ordre est la plateforme qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d’exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération.

Dans l’exemple donné, la durée des prestations est prédéterminée via l’algorythme en accord avec le coursier. Le montant de la rémunération est fixé de manière unilatérale par la plateforme. L’algorythme détermine les plages durant lequel le travailleur devra effectuer ses prestations en fonction de la demande, on peut donc parler de plateformes donneuse d’ordres”.

Vu les problèmes d’interprétation éventuels auxquels pourrait donner lieu la définition, il est recommandé de préciser sur ce point la définition de la notion de “plateforme numérique donneuse d’ordre” dans l’avant-projet.

22. L’article 337/3, § 2, en projet de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 énumère huit critères qui, consécutivement à l’analyse de la relation de travail, peuvent donner lieu à une

Artikel 13

20. Het ontworpen hoofdstuk V/2 zal worden ingevoegd in titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006 (“Aard van de arbeidsrelaties”). Dit dient te worden geëxpliciteerd in artikel 13 van het voorontwerp. Een vermelding daarvan in het opschrift van afdeling 1 van hoofdstuk 4 van het voorontwerp volstaat niet wat dat betreft.

Artikel 14

21. In het ontworpen artikel 337/3, § 1, 2°, van de programmawet (I) van 27 december 2006, wordt het begrip “digitaal platform dat opdracht geeft” als volgt omschreven:

“het digitale platform dat via een algoritme of elke andere gelijkwaardige methode of technologie een beslissings- of controlebevoegdheid kan uitoefenen met betrekking tot de wijze waarop de diensten moeten worden verricht en met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden of de verloning”.

Aan de gemachtigde werd de vraag gesteld of deze definitie impliceert dat er geen sprake is van een “digitaal platform dat opdracht geeft” indien via een algoritme of een gelijkwaardige methode of technologie wordt beslist over het moeten of kunnen verrichten van de prestaties, en voor het overige de wijze waarop die diensten worden verricht en de arbeidsvoorwaarden en verloning reeds vooraf vastliggen en dus niet afhangen van het algoritme. In dat verband werd aan de gemachtigde het voorbeeld voorgelegd waarbij een platform voor de levering van maaltijden en een koerier vooraf overeenkomen dat de koerier elke weekdag gedurende vier uur beschikbaar is en dat hij per opdracht of per kilometer een bepaalde vergoeding zal krijgen, terwijl een algoritme evenwel bepaalt wanneer de koerier wordt opgeroepen en wanneer niet. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

“La plateforme numérique donneuse d’ordre est la plateforme qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d’exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération.

Dans l’exemple donné, la durée des prestations est prédéterminée via l’algorythme en accord avec le coursier. Le montant de la rémunération est fixé de manière unilatérale par la plateforme. L’algorythme détermine les plages durant lequel le travailleur devra effectuer ses prestations en fonction de la demande, on peut donc parler de plateformes donneuse d’ordres.”

Gelet op de mogelijke interpretatieproblemen waartoe de definitie aanleiding zou kunnen geven, is het raadzaam de omschrijving van het begrip “digitaal platform dat opdracht geeft” op dit punt te verduidelijken in het voorontwerp.

22. In het ontworpen artikel 337/3, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden acht criteria opgesomd die naar aanleiding van de analyse van de arbeidsrelatie tot een

présomption réfragable qu'il peut être conclu à l'existence d'une convention de travail. Cette constatation dépend de la nature et du nombre des critères énumérés qui sont remplis. Il n'apparaît dès lors pas évident que la définition de chacun des huit critères fait mention d'un pouvoir pour l'exploitant de la plateforme, qui est manifestement facultatif en ce qui le concerne, et ce consécutivement à l'usage récurrent du mot "peut"[18]. La portée de l'usage de ce mot est toutefois imprécise et peut être source de problèmes d'interprétation.

Un tel pouvoir facultatif est peu compatible avec le fait qu'il s'agit à l'article 337/3, § 2, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, de critères auxquels il faut satisfaire au minimum pour conclure à l'existence d'une convention de travail. Par ailleurs, la phrase introductive du paragraphe concerné vise tant un contrat de travail qu'une analyse de la relation de travail, de sorte qu'on pourrait se demander si la faculté précitée doit être comprise dans le chef de l'exploitant de plateforme compte tenu de ce qui a été formellement convenu entre les parties, ou si c'est la relation de travail de fait qui est visée. L'utilisation du mot "peut" donne lieu en outre à une imprécision matérielle de certains des critères énumérés (voir l'observation ci-après figurant au point 24 relatif à l'article 337/3, § 2, 2°, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

À cet égard, le commentaire des articles figurant dans l'exposé des motifs mentionne à propos de l'article 14 de l'avant-projet ce qui suit:

"Les 8 critères se réfèrent à des facultés de la plateforme, peu importe qu'elle les exerce ou pas, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation".

Plutôt que de faire chaque fois référence dans la définition de chacun des huit critères à la faculté dans le chef de l'exploitant de plateforme, avec tous les problèmes d'interprétation qui peuvent en découler, il serait préférable d'opter pour l'ajout d'un alinéa à l'article 337/3, § 2, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, faisant clairement mention du principe général formulé dans l'exposé des motifs.

23. L'article 337/3, § 2, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 dispose que, dans certains cas, "[p]our les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail".

Il ne sera toutefois pas toujours évident de déterminer qui sont les parties à cette convention de travail. En ce qui concerne la plateforme, il y a lieu d'observer que l'article 337/3, § 1er, 3°, en projet, définit "l'exploitant de plateforme" comme étant "la personne physique ou morale qui elle-même ou par

[18] La définition des critères énumérés dans la proposition de directive européenne COM (2021) 762 "relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes" ne fait en tout cas pas état d'un tel contenu facultatif.

weerlegbaar vermoeden kunnen leiden dat er tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst kan worden besloten. Die vaststelling is afhankelijk van welke en hoeveel van de opgesomde criteria zijn vervuld. Het komt dan ook als niet voor de hand liggend voor dat in de omschrijving van elk van de acht criteria melding wordt gemaakt van een bevoegdheid van de platformexploitant die blijkbaar facultatief is in zijnen hoofde en dit als gevolg van het gebruik van het telkens weerkerende woord "kan".[18] De draagwijdte van het gebruik van dat woord is evenwel onduidelijk en kan tot interpretatieproblemen leiden.

Dergelijke facultatieve bevoegdheid is niet goed verenigbaar met het gegeven dat het in het ontworpen artikel 337/3, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006, gaat om criteria waaraan minimaal moet zijn voldaan om tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst te besluiten. Daarenboven wordt in de inleidende zin van de betrokken paragraaf gerefereerd aan zowel een arbeidsovereenkomst als een analyse van de arbeidsrelatie, zodat de vraag zou kunnen rijzen of de voornoemde faculteit in hoofde van de platformexploitant moet worden begrepen in het licht van wat formeel is overeengekomen tussen partijen, dan wel of wordt gedoeld op de feitelijke arbeidsrelatie. Het gebruik van het woord "kan" leidt daarenboven tot een inhoudelijke onduidelijkheid van sommige van de opgesomde criteria (zie de hiernavolgende opmerking onder nr. 24 bij het ontworpen artikel 337/3, § 2, 2°, van de programmawet (I) van 27 december 2006).

In de artikelsgewijze commentaar bij artikel 14 van het voorontwerp in de memorie van toelichting wordt in dat verband het volgende vermeld:

"De 8 criteria verwijzen naar de mogelijkheden van het platform, ongeacht of het deze uitoefent of niet, volgens de jurisprudentie van het Hof van Cassatie".

In plaats van in de omschrijving van elk van de acht criteria telkens te verwijzen naar de faculteit in hoofde van de platformexploitant met alle interpretatieproblemen die daaruit kunnen voortvloeien, zou er beter worden geopteerd voor het toevoegen van een lid aan het ontworpen artikel 337/3, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006, waarin op een duidelijke wijze melding wordt gemaakt van het algemeen principe dat in de memorie van toelichting wordt uiteengezet.

23. In het ontworpen artikel 337/3, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wordt bepaald dat, in bepaalde gevallen, "[v]oor de platformen die opdrachten geven (…) de arbeidsrelaties weerlegbaar vermoed [worden] een arbeidsovereenkomst te zijn".

Het zal echter niet steeds duidelijk zijn wie de partijen bij die arbeidsovereenkomst zijn. Langs de kant van het platform moet worden opgemerkt dat het ontworpen artikel 337/3, § 1, 3°, de "platformexploitant" omschrijft als "de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon,

[18] In de omschrijving van de criteria die worden opgesomd in het voorstel van Europese richtlijn COM (2021) 762 "betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerknemers" wordt alvast geen melding gemaakt van dergelijke facultatieve invulling.

personne interposée, exploite la plateforme numérique ou la plateforme numérique donneuse d'ordre". On n'aperçoit pas clairement si l'"exploitant principal" ou la personne interposée est partie à cette convention de travail. Ensuite, il ressort de la définition de "plateforme numérique", à l'article 337/3, § 1er, 1°, en projet, que les services sont fournis "[à la demande] des clients particuliers ou professionnels". On n'aperçoit pas si ces utilisateurs peuvent ou doivent être considérés comme étant parties à la convention de travail et, dans l'affirmative, dans quels cas.

Interrogé à ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Ceci est à préciser dans le texte de la loi."

On ne peut que se rallier à cette intention.

24. L'article 337/3, § 2, 2°, en projet, comporte le critère selon lequel "l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation (…) à des fins autres (…) que le bon fonctionnement de ses services de base".

La question se pose de savoir quelle en est la portée exacte, dès lors que, dès qu'un exploitant de plateforme prévoit un mécanisme de géolocalisation, ce mécanisme "peut" en principe être utilisé à d'autres fins que le bon fonctionnement du service de base. À la question de savoir quels cas sont visés par ce critère, le délégué a déclaré ce qui suit:

"In de commentaar bij de artikelen zal aangegeven worden in welke (soort) gevallen er gebruik gemaakt wordt van geolokalisatie zonder dat dit een vorm van controle uitmaakt. Om te vermijden dat dit criterium d'office als vervuld wordt beschouwd van zodra er sprake is van geolokalisatie, zullen er voorbeelden gegeven worden van gevallen waarin de geolokalisatie enkel gebruikt wordt ter verbetering van de dienstverlening: vb. snelste route, kortste route, volgorde bestellingen, …".

Vu son importance pour la qualification des relations de travail, la définition de ce critère devrait toutefois être suffisamment claire par elle-même dans la disposition légale en projet. Il est dès lors recommandé de préciser ces éléments dans la disposition en projet, notamment en ce qui concerne la portée du mot "peut".

25. L'article 337/3, § 2, 3°, en projet, comporte le critère selon lequel "l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail".

Il apparaît que la distinction entre la définition générale du travail et la manière dont le travail est exécuté ne sera pas toujours facile à établir. Ainsi, le véhicule utilisé pour le travail en tant que "coursier" devra probablement être considéré comme "la manière d'exécuter" le travail, alors que le travail effectué comme "coursier à vélo" ou effectué dans le cadre d'un "service de messagerie à vélo" peut être une activité spécifique pour laquelle l'obligation d'utiliser un vélo peut difficilement être

het digitaal platform of het digitaal platform dat opdracht geeft exploiteert". Het is niet duidelijk of de "hoofdexploitant" dan wel de tussenpersoon partij is bij die arbeidsovereenkomst. Daarnaast blijkt uit de definitie van "digitaal platform" in het ontworpen artikel 337/3, § 1, 1°, dat de diensten worden verricht "op verzoek van particuliere of professionele klanten". Het is niet duidelijk of die gebruikers als partij bij de arbeidsovereenkomst kunnen of moeten worden beschouwd en, zo ja, in welke gevallen.

Hieromtrent ondervraagd verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Ceci est à préciser dans le texte de la loi."

Dit voornemen kan enkel worden bijgetreden.

24. Het ontworpen artikel 337/3, § 2, 2°, bevat het criterium volgens hetwelk "de platformexploitant (…) een mechanisme van geolokalisering [kan] gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten".

De vraag rijst wat de exacte draagwijdte hiervan is aangezien, zodra een platformexploitant in een mechanisme van geolokalisering voorziet, dat mechanisme in beginsel "kan" worden gebruikt voor andere doeleinden dan de goede werking van de basisdienst. Gevraagd welke gevallen met dit criterium worden bedoeld, verklaarde de gemachtigde het volgende:

"In de commentaar bij de artikelen zal aangegeven worden in welke (soort) gevallen er gebruik gemaakt wordt van geolokalisatie zonder dat dit een vorm van controle uitmaakt. Om te vermijden dat dit criterium d'office als vervuld wordt beschouwd van zodra er sprake is van geolokalisatie, zullen er voorbeelden gegeven worden van gevallen waarin de geolokalisatie enkel gebruikt wordt ter verbetering van de dienstverlening: vb. snelste route, kortste route, volgorde bestellingen, …".

Gelet op het belang voor de kwalificatie van de arbeidsrelaties zou evenwel de omschrijving van dat criterium in de ontworpen wetsbepaling op zich voldoende duidelijk moeten zijn. Het verdient daarom aanbeveling om een en ander te verduidelijken in de ontworpen bepaling, onder meer wat de draagwijdte van het woord "kan" betreft.

25. Het ontworpen artikel 337/3, § 2, 3°, bevat het criterium volgens hetwelk "de platformexploitant (…) de vrijheid van de platformwerker [kan] inperken in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd".

Het komt voor dat het onderscheid tussen de algemene omschrijving van het werk en de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd niet altijd makkelijk te maken zal zijn. Zo zal voor werk als "koerier" het gebruikte voertuig wellicht beschouwd moeten worden als "de wijze waarop" het werk wordt verricht, terwijl werk als "fietskoerier" of in het kader van een "koerierdienst-per-fiets" een specifieke activiteit kan zijn waarbij de verplichting om een fiets te gebruiken bezwaarlijk kan worden

considérée comme se rapportant à “la manière d’exécuter le travail” au sens de la disposition en projet.

Il a dès lors été demandé au délégué de préciser le critère concerné. Le délégué a répondu à cette question en ces termes:

“Le 3° vise la restriction de la liberté du travailleur dans l’exécution de son travail. Dans le cas d’un service de messagerie à vélo, le service consiste à la livraison à vélo. Donc, le livreur devra faire la prestation à vélo. En soi, exécuter le service à vélo n’est pas constitutif d’une restriction de liberté. En revanche, cela pourrait être le cas si le coursier ne peut pas choisir l’itinéraire emprunté ou, encore qu’il est dans l’obligation de délivrer le colis/courrier en main propre du destinataire (sans pouvoir le délivrer chez le voisin) ou encore s’il doit avertir la plateforme selon un processus prédéterminer que le colis a bien été réceptionné en précisant l’heure de réception”.

Il est recommandé d’intégrer cette précision dans l’exposé des motifs de l’avant-projet.

26. Dans un souci d’uniformité rédactionnelle et conformément au texte français, il y a lieu de remplacer dans le texte néerlandais de l’article 337/3, § 2, 4°, en projet, les mots “het platform” par les mots “de platformexploitant”.

Le texte néerlandais de l’article 337/3, § 2, 6°, en projet doit être adapté dans le même sens.

27. Il y a une discordance entre les textes français et néerlandais de l’article 337/3, § 2, 5°, en projet. Le segment de phrase “à l’exclusion des disposition légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs”, dans le texte français, ne correspond pas au segment de phrase du texte néerlandais “met uitzondering van maatregelen of voorschriften die bij wet zijn voorgeschreven of die noodzakelijk zijn ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de gebruikers van de dienst, met inbegrip van klanten of de werknemers zelf”. Il y a lieu de remédier à cette discordance entre les deux textes.

28. L’article 337/3, § 2, 8°, en projet, comporte le critère selon lequel “l’exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d’effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme”.

Le délégué a commenté ce critère comme suit:

“Hier moet voor ogen gehouden worden dat het feit dat deze mogelijkheden voor het platform contractueel niet uitgesloten zijn op zich ook niet volstaat om te besluiten dat deze mogelijkheden reëel zijn, bv. de mogelijkheid om te eisen dat men geen werkzaamheden voor derden mag uitoefenen moet reëel zijn en kan niet puur uit de aan- of afwezigheid

geacht betrekking te hebben op “de manier waarop het werk wordt uitgevoerd” in de zin van de ontworpen bepaling.

Aan de gemachtigde werd derhalve gevraagd om het betrokken criterium te verduidelijken. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

“Le 3° vise la restriction de la liberté du travailleur dans l’exécution de son travail. Dans le cas d’un service de messagerie à vélo, le service consiste à la livraison à vélo. Donc, le livreur devra faire la prestation à vélo. En soi, exécuter le service à vélo n’est pas constitutif d’une restriction de liberté. En revanche, cela pourrait être le cas si le coursier ne peut pas choisir l’itinéraire emprunté ou, encore qu’il est dans l’obligation de délivrer le colis/courrier en main propre du destinataire (sans pouvoir le délivrer chez le voisin) ou encore s’il doit avertir la plateforme selon un processus prédéterminer que le colis a bien été réceptionné en précisant l’heure de réception.”

Het verdient aanbeveling om deze verduidelijking te integreren in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

26. Ter wille van de redactionele eenvormigheid en in overeenstemming met de Franse tekst moeten in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 337/3, § 2, 4°, de woorden “het platform” worden vervangen door de woorden “de platformexploitant”.

De Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 337/3, § 2, 6°, moet op dezelfde wijze worden aangepast.

27. In het ontworpen artikel 337/3, § 2, 5°, is er een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst. De zinsnede “met uitzondering van maatregelen of voorschriften die bij wet zijn voorgeschreven of die noodzakelijk zijn ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de gebruikers van de dienst, met inbegrip van klanten of de werknemers zelf”, in de Nederlandse tekst, stemt niet overeen met de zinsnede “à l’exclusion des disposition légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs”, in de Franse tekst. Dit gebrek aan overeenstemming tussen beide teksten moet worden verholpen.

28. Het ontworpen artikel 337/3, § 2, 8°, bevat het criterium volgens hetwelk “de platformexploitant (…) de mogelijkheid voor de platformwerker om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten [kan] inperken”.

De gemachtigde verschafte over dit criterium de volgende toelichting:

“Hier moet voor ogen gehouden worden dat het feit dat deze mogelijkheden voor het platform contractueel niet uitgesloten zijn op zich ook niet volstaat om te besluiten dat deze mogelijkheden reëel zijn, bv. de mogelijkheid om te eisen dat men geen werkzaamheden voor derden mag uitoefenen moet reëel zijn en kan niet puur uit de aan- of afwezigheid

van enige contractuele bepaling hieromtrent met zekerheid afgeleid worden."

Il semble qu'il se déduit de cette explication que la restriction doit être à la fois réelle et juridique - et donc pas seulement factuelle. Dans un souci de sécurité juridique, cette intention devrait ressortir plus clairement du texte de la disposition en projet.

29. Dans la mesure où l'article 337/3, § 3, alinéa 2, en projet, dispose que la qualification de la relation de travail ne peut pas se limiter à la qualification figurant dans une convention passée entre les parties, il n'apparaît pas clairement dans quelle mesure quelque chose est ajouté à ce que prévoient déjà les articles 331 et 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Ces dispositions comportant des principes généraux auxquels ne déroge pas le chapitre V/2 en projet, une telle répétition ne paraît pas nécessaire et est même déconseillée si l'on veut éviter toute ambiguïté quant à la portée précise de la disposition en projet.

Article 15

30. L'intention qui préside à l'article 15 de l'avant-projet est que l'article 340 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 renvoie lui aussi au nouveau régime prévu par l'article 337/3, en projet, de cette loi.

La question se pose de savoir si l'article 332, alinéa 1er, de la même loi-programme, qui mentionne "la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1", ne doit pas être complété, par analogie, par une référence au chapitre V/2, tel qu'il est inséré par les articles 13 et 14 de l'avant-projet.

Article 16

31. La section 2 du chapitre 4 de l'avant-projet a pour objectif d'étendre l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre. L'exposé des motifs souligne que "[d]e nombreux travailleurs de plates-formes fournissent des services dans des activités où le risque d'accident du travail est multiplié par rapport à celui du travailleurs salarié moyen".

Bien que l'exposé des motifs de l'avant-projet fasse également référence au parallélisme entre la législation sur les accidents du travail et celle relative aux maladies professionnelles en ce qui concerne les travailleurs salariés, il y a lieu de constater que l'avant-projet opte exclusivement pour une extension de la réglementation en matière d'assurance obligatoire contre les accidents du travail aux travailleurs de platesformes indépendants concernés et ne prévoit pas, par exemple, d'extension similaire par une modification des lois "relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970". Au regard du principe d'égalité consacré par la Constitution, il faudra pouvoir justifier pourquoi le régime

van enige contractuele bepaling hieromtrent met zekerheid afgeleid worden."

Uit deze toelichting lijkt te volgen dat het tegelijk moet gaan om een reële en om een juridische – en dus niet louter feitelijke – inperking. Ter wille van de rechtszekerheid zou die bedoeling duidelijker moeten blijken uit de tekst van de ontworpen bepaling.

29. In zoverre in het ontworpen artikel 337/3, § 3, tweede lid, wordt bepaald dat de kwalificatie van de arbeidsrelatie niet beperkt mag blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen, is niet duidelijk in welke mate iets wordt toegevoegd aan hetgeen reeds vervat ligt in de artikelen 331 en 332 van de programmawet (I) van 27 december 2006. Aangezien die bepalingen algemene beginselen bevatten waarvan het ontworpen hoofdstuk V/2 niet afwijkt, lijkt een dergelijke herhaling niet noodzakelijk en zelfs af te raden indien men twijfel wil vermijden over de exacte draagwijdte van de ontworpen bepaling.

Artikel 15

30. Aan artikel 15 van het voorontwerp ligt de bedoeling ten grondslag om in artikel 340 van de programmawet (I) van 27 december 2006 ook naar de nieuwe regeling van het ontworpen artikel 337/3 van die wet te verwijzen.

De vraag rijst of artikel 332, eerste lid, van dezelfde programmawet, waarin melding wordt gemaakt van "de arbeidsrelatie zoals deze wordt vermoed overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/1", niet op overeenkomstige wijze moet worden aangevuld met een verwijzing naar hoofdstuk V/2, zoals dit wordt ingevoegd bij de artikelen 13 en 14 van het voorontwerp.

Artikel 16

31. Afdeling 2 van hoofdstuk 4 van het voorontwerp heeft als oogmerk om de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 uit te breiden tot de zelfstandige medewerknemers die werkzaam zijn via een digitaal platform dat opdracht geeft. In de memorie van toelichting wordt erop gewezen dat "[v]eel platformwerkers (…) diensten [presteren] in activiteiten waar de kans op een arbeidsongeval een veelvoud is van dat van de gemiddelde werknemers".

Alhoewel in de memorie van toelichting bij het voorontwerp tevens wordt gerefereerd aan het parallellisme tussen de arbeidsongevallen- en de beroepsziektenwetgeving wat de werknemers betreft, moet worden vastgesteld dat in het voorontwerp uitsluitend wordt geopteerd voor een uitbreiding van de regelgeving inzake de verplichte arbeidsongevallenverzekering tot de betrokken zelfstandige platformwerknemers en dat er bijvoorbeeld niet wordt voorzien in een gelijkaardige uitbreiding door middel van een wijziging van de wetten "betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970". In het licht van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel zal moeten kunnen worden

en projet est exclusivement limité à un élargissement du régime de l'assurance obligatoire contre les accidents du travail. La référence, qui figure d'ores et déjà dans l'exposé des motifs, à la nature risquée des activités des travailleurs de platesformes concernés pourra éventuellement constituer une amorce dans ce sens.

L'exposé des motifs précise encore que "l'affiliation [en projet] des plateformes et des travailleurs à la LAT n'a pas de conséquence sur la qualification de la relation de travail conformément à l'article 333 § 2 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006". On peut toutefois se demander dans quelle mesure l'intention est que l'élargissement visé du champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail se répercute aussi sur le régime de cotisation et sur le financement de Fedris et si, à ce sujet, il n'y a pas lieu également d'aborder la question de la conformité précitée au principe d'égalité.

32. À la fin du texte néerlandais de l'intitulé de la section 2, qui précède l'article 16 de l'avant-projet, on remplacera les mots "via een digitaal platform opdrachtgever" par les mots "via een digitaal platform dat opdracht geeft". Ce faisant, l'intitulé est non seulement mieux aligné sur la notion définie à l'article 337/3, § 1er, 2°, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (article 14 de l'avant-projet), mais également sur la terminologie de l'article 1/2, alinéa 1er, en projet, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

33.1. L'article 1/2, alinéa 3, en projet, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail habilite le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, à "déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les personnes visées à l'alinéa 1er indispensables pour le contrôle de la couverture d'assurance et pour le règlement de l'accident du travail".

Ce régime concerne la collecte et, partant, le traitement de données à caractère personnel.

Il a été demandé au délégué de préciser la délégation contenue à l'article 1/2, alinéa 3, en projet, de la loi sur les accidents du travail. Le délégué a répondu à cette question en ces termes:

"De la même manière que pour les travailleurs salariés couverts par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, l'application de la loi nécessite de pouvoir disposer des données utiles concernant les indépendants. A titre d'exemple, les données concernant la rémunération notamment sont nécessaires pour calculer les allocations, indemnités et rentes auxquelles une victime d'un accident a droit mais aussi pour fixer le montant de la prime d'assurance.

Sur le principe même donc de la collecte de données personnelles des victimes d'accidents du travail, il ne s'agit pas d'une nouveauté par rapport au système existant pour les travailleurs salariés.

verantwoord waarom de ontworpen regeling beperkt blijft tot uitsluitend een verruiming van de regeling van de verplichte arbeidsongevallenverzekering. De nu reeds in de memorie van toelichting voorkomende verwijzing naar de risicovolle aard van de activiteiten van de betrokken platformwerkers zal daartoe gebeurlijk een aanzet kunnen uitmaken.

Nog in de memorie van toelichting wordt verduidelijkt dat de ontworpen "aansluiting van platformen en platformwerkers bij het AOW (…) geen gevolg [heeft] voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie overeenkomstig artikel 333, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006". Wel kan de vraag worden opgeworpen in welke mate het de bedoeling is dat de beoogde uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 doorwerkt op het vlak van de bijdrageregeling en de financiering van Fedris en of er ook wat dat betreft geen aanleiding is om de voornoemde overeenstemming met het gelijkheidsbeginsel te berde te brengen.

32. Aan het einde van de Nederlandse tekst van het opschrift van afdeling 2, dat aan artikel 16 van het voorontwerp voorafgaat, moeten de woorden "via een digitaal platform opdrachtgever" worden vervangen door de woorden "via een digitaal platform dat opdracht geeft". Op die wijze wordt niet enkel beter aangesloten bij het begrip zoals dat wordt omschreven in het ontworpen artikel 337/3, § 1, 2°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 (artikel 14 van het voorontwerp), maar tevens beter bij de terminologie van het ontworpen artikel 1/2, eerste lid, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

33.1. In het ontworpen artikel 1/2, derde lid, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, wordt de Koning gemachtigd om, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, te "bepalen op welke wijze de gegevens betreffende de door de in lid 1 bedoelde personen verleende prestaties, die onmisbaar zijn voor de controle van de dekking van de verzekering en voor de regeling van het arbeidsongeval, moeten worden verzameld.".

Deze regeling betreft de verzameling en dus de verwerking van persoonsgegevens.

Aan de gemachtigde werd gevraagd om de delegatie die is vervat in het ontworpen artikel 1/2, derde lid, van de arbeidsongevallenwet, nader toe te lichten. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

"De la même manière que pour les travailleurs salariés couverts par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, l'application de la loi nécessite de pouvoir disposer des données utiles concernant les indépendants. A titre d'exemple, les données concernant la rémunération notamment sont nécessaires pour calculer les allocations, indemnités et rentes auxquelles une victime d'un accident a droit mais aussi pour fixer le montant de la prime d'assurance.

Sur le principe même donc de la collecte de données personnelles des victimes d'accidents du travail, il ne s'agit pas d'une nouveauté par rapport au système existant pour les travailleurs salariés.

L'arrêté royal du 16 décembre 1987 portant organisation et fonctionnement d'une banque centrale de données auprès de Fedris réglemente comment s'effectue la collecte, l'enregistrement, le traitement et la tenue à jour des données. Cette mission est fixée à l'article 2, 1° de cet AR. La mission est également (art. 2, 2°), conformément à la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, d'assurer en tant qu'institution gérant un réseau secondaire la direction et l'organisation de l'échange électronique de données sociales entre le secteur des accidents du travail et les autres acteurs (assureurs, employeur, …).

Comme indiqué dans le rapport au Roi, "le système actuel est adapté à la couverture en premier lieu des travailleurs salariés ou assimilés et les données concernant ceux-ci sont disponibles via les données disponibles à l'ONSS et transmises via des flux entre les divers acteurs qui participent au règlement des accidents du travail (les entreprises d'assurances et Fedris lorsqu'il intervient comme Fonds de garantie ou pour exercer sa mission de contrôle)". La possibilité est donnée au Roi de déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les indépendants (donc pour cette catégorie de personnes) mais les autres principes essentiels sont déjà déterminés dans l'AR du 16 décembre 1987 précité et s'appliqueront également (qui a accès aux données, quelles données, les délais de conservation, …)".

33.2. Dans son avis n° 68.936/AG du 7 avril 2021, l'assemblée générale de la section de législation a formulé les observations suivantes:[19]

"Conformément à l'article 22 de la Constitution, tout traitement de données à caractère personnel et, plus généralement, toute atteinte au droit à la vie privée, sont soumis au respect d'un principe de légalité formelle.

En réservant au législateur compétent le pouvoir de fixer dans quels cas et à quelles conditions il peut être porté atteinte au droit au respect de la vie privée, l'article 22 de la Constitution garantit à tout citoyen qu'aucune ingérence dans l'exercice de ce droit ne peut avoir lieu qu'en vertu de règles adoptées par une assemblée délibérante, démocratiquement élue. Une délégation à un autre pouvoir n'est toutefois pas contraire au principe de légalité, pour autant que l'habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les "éléments essentiels" sont fixés préalablement par le législateur[20].

Par conséquent, les "éléments essentiels" des traitements de données à caractère personnel doivent être fixés dans la loi elle-même. À cet égard, la section de législation considère

[19] Avis C.E. 68.936/AG du 7 avril 2021 sur un avant-projet devenu la loi du 14 août 2021 "relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique", *Doc. parl.*, Chambre, 2020-21, n° 1951/1, observation 101. Voir aussi C.C., 10 mars 2022, n° 33/2022, B.13.1.

[20] *Note de bas de page n° 175 de l'avis cité*: Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle: voir notamment C.C., 18 mars 2010, n° 29/2010, B.16.1; C.C., 20 février 2020, n° 27/2020, B.17.

L'arrêté royal du 16 décembre 1987 portant organisation et fonctionnement d'une banque centrale de données auprès de Fedris réglemente comment s'effectue la collecte, l'enregistrement, le traitement et la tenue à jour des données. Cette mission est fixée à l'article 2, 1° de cet AR. La mission est également (art. 2, 2°), conformément à la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, d'assurer en tant qu'institution gérant un réseau secondaire la direction et l'organisation de l'échange électronique de données sociales entre le secteur des accidents du travail et les autres acteurs (assureurs, employeur, …).

Comme indiqué dans le rapport au Roi, "le système actuel est adapté à la couverture en premier lieu des travailleurs salariés ou assimilés et les données concernant ceux-ci sont disponibles via les données disponibles à l'ONSS et transmises via des flux entre les divers acteurs qui participent au règlement des accidents du travail (les entreprises d'assurances et Fedris lorsqu'il intervient comme Fonds de garantie ou pour exercer sa mission de contrôle)". La possibilité est donnée au Roi de déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les indépendants (donc pour cette catégorie de personnes) mais les autres principes essentiels sont déjà déterminés dans l'AR du 16 décembre 1987 précité et s'appliqueront également (qui a accès aux données, quelles données, les délais de conservation, …)."

33.2. In advies 68.936/AV van 7 april 2021 heeft de algemene vergadering van de afdeling Wetgeving het volgende opgemerkt:[19]

"Krachtens artikel 22 van de Grondwet geldt voor elke verwerking van persoonsgegevens en, meer in het algemeen, voor elke schending van het recht op het privéleven, dat het formeel legaliteitsbeginsel dient te worden nageleefd.

Doordat artikel 22 van de Grondwet aan de bevoegde wetgever de bevoegdheid voorbehoudt om vast te stellen in welke gevallen en onder welke voorwaarden afbreuk kan worden gedaan aan het recht op eerbiediging van het privéleven, waarborgt het aan elke burger dat geen enkele inmenging in dat recht kan plaatsvinden dan krachtens regels die zijn aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering. Een delegatie aan een andere macht is evenwel niet in strijd met het wettelijkheidsbeginsel voor zover de machtiging voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de "essentiële elementen" voorafgaandelijk door de wetgever vastgesteld zijn.[20]

Bijgevolg moeten de "essentiële elementen" van de verwerking van persoonsgegevens in de wet zelf worden vastgelegd. In dat verband is de afdeling Wetgeving van oordeel

[19] Adv.RvS 68.936/AV van 7 april 2021 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 14 augustus 2021 "betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie", *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 1951/1, opmerking 101. Zie ook GwH 10 maart 2022, nr. 33/2022, B.13.1.

[20] *Voetnoot 175 in de geciteerde tekst:* Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof: zie inzonderheid GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010, B.16.1; GwH 20 februari 2020, nr. 27/2020, B.17.

que, quelle que soit la matière concernée, constituent, en principe, des “éléments essentiels” les éléments suivants: 1°) les catégories de données traitées; 2°) les catégories de personnes concernées; 3°) la finalité poursuivie par le traitement; 4°) les catégories de personnes ayant accès aux données traitées; et 5°) le délai maximal de conservation des données”.

33.3. Le fait que certains aspects de la collecte et du traitement de données à caractère personnel sont d’ores et déjà réglés dans un arrêté royal n’empêche pas, comme le délégué l’indique, que des flux de données spécifiques relatifs à la catégorie concernée de travailleurs indépendants doivent être mis en place et que, comme il ressort de l’avis 68.936/AG précité, le législateur doive lui-même en déterminer les éléments essentiels. À cet effet, il faudra encore compléter le texte de l’avant-projet sur ce point.

Article 17

34. La notion de “travailleurs salariés”, à l’article 5, alinéa 1er, 1°, en projet, de la loi sur les accidents du travail, doit évidemment être définie de la même manière dans les textes français et néerlandais. Tel n’est pas le cas actuellement, dès lors que le segment de phrase “voor de toepassing van de in artikel 1 bedoelde wetten, de in artikel 1/1 bedoelde personen die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid, de personen in artikel 1/2”, dans le texte néerlandais, ne correspond pas au segment de phrase “pour l’application des lois visées aux articles 1er, 1er/1, 1er/2”, dans le texte français. Il convient de mieux harmoniser les deux textes.

35. Dans le texte français de l’article 5, alinéa 1er, 2°, en projet, de la loi sur les accidents du travail, on remplacera les mots “en exécution de l’article 1er/1, alinéa 3,” par les mots “en vertu de l’article 1er/1, alinéa 3,”.

Article 18

36. L’article 18 de l’avant-projet est la seule disposition du chapitre 5, “Dérogation de (lire: à) la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs en temps partiel”. Elle prévoit que la durée de travail hebdomadaire minimale, prescrite à l’article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 “relative aux contrats de travail”, n’est pas applicable “aux personnes qui participent au programme d’insertion professionnelle, comme stipulé dans la loi relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d’allocations d’intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail”. Il se déduit, semble-t-il, de l’absence de date dans la référence à la loi concernée, faite à l’article 18 de l’avant-projet, que la loi en question n’a pas encore été adoptée.

Le 22 octobre 2020, la section de législation a donné l’avis 67.976/3 sur un avant-projet de loi “relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d’allocations d’intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail”. Cet

dat ongeacht de aard van de betrokken aangelegenheid, de volgende elementen in beginsel “essentiële elementen” uitmaken: 1°) de categorie van verwerkte gegevens; 2°) de categorie van betrokken personen; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorie van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens.”

33.3. Het gegeven dat op heden reeds bepaalde aspecten van gegevensverzameling en -verwerking zijn geregeld in een koninklijk besluit neemt niet weg dat, zoals de gemachtigde aangeeft, er specifieke gegevensstromen met betrekking tot de betrokken categorie van zelfstandigen tot stand moeten worden gebracht en dat, zoals uit het zo-even geciteerde advies 68.936/AV blijkt, de wetgever daarvan de essentiële elementen zelf moet bepalen. De tekst van het voorontwerp zal daartoe op dat punt nog moeten worden aangevuld.

Artikel 17

34. De omschrijving van het begrip “werknemers”, in het ontworpen artikel 5, eerste lid, 1°, van de arbeidsongevallenwet, dient uiteraard op dezelfde wijze te gebeuren in de Nederlandse en de Franse tekst. Nu is dit evenwel niet het geval aangezien de zinsnede “voor de toepassing van de in artikel 1 bedoelde wetten, de in artikel 1/1 bedoelde personen die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid, de personen in artikel 1/2”, in de Nederlandse tekst, niet overeenstemt met de zinsnede “pour l’application des lois visées aux articles 1er, 1er/1, 1er/2”, in de Franse tekst. Beide teksten moeten beter op elkaar worden afgestemd.

35. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 5, eerste lid, 2°, van de arbeidsongevallenwet, dienen de woorden “en exécution de l’article 1er/1, alinéa 3,” te worden vervangen door de woorden “en vertu de l’article 1er/1, alinéa 3,”.

Artikel 18

36. Artikel 18 van het voorontwerp is de enige bepaling van hoofdstuk 5, “Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers”. Er wordt in bepaald dat de minimale wekelijkse arbeidsduur die is voorgeschreven in artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 “betreffende de arbeidsovereenkomsten” niet van toepassing is “op de personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma zoals bepaald in de wet betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt”. Uit het ontbreken van een datum in de verwijzing naar de betrokken wet in artikel 18 van het voorontwerp lijkt te moeten worden afgeleid dat de wet in kwestie nog niet tot stand is gekomen.

De afdeling Wetgeving heeft op 22 oktober 2020 advies 67.976/3 uitgebracht over een voorontwerp van wet “betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie

avant-projet prévoyait déjà une dérogation expresse à la durée de travail hebdomadaire minimale prescrite par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978. Il en va de même pour une proposition de loi portant le même intitulé, qui a été déposée à la Chambre des représentants[21].

Le délégué a été invité à préciser l'état d'avancement de la loi visée par l'article 18 de l'avant-projet. À ce propos, il a déclaré ce qui suit:

"Het wetsontwerp wordt aangepast, zal opnieuw besproken worden binnen de regering, daarna [zal] nieuw advies van de RvS (…) gevraagd worden, waarna we het zullen indienen bij Parlement".

Cet éclaircissement confirme que l'article 18 de l'avant-projet est superflu dans la mesure où un même régime serait inscrit dans la loi qui y est visée. La demande d'avis à l'examen est en outre prématurée en ce qui concerne l'article 18 de l'avant-projet, dès lors que le maintien ou la portée de ce dernier feront encore l'objet d'une délibération complémentaire au sein du gouvernement, à l'issue de laquelle la section de législation sera invitée à donner son avis à ce sujet. Il n'est ainsi pas possible et encore moins opportun que la section de législation procède déjà à l'examen de la dérogation visée à l'article 18 de l'avant-projet.

Le chapitre 5 de l'avant-projet à l'examen doit être omis pour tous les motifs précités.

Article 19

37. Selon l'article 37/13, alinéa 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 "relative aux contrats de travail", un trajet de transition implique qu'un travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis, et ce "par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs". L'application d'un trajet de transition requiert "[l'entremise] (…) d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement".

Le délégué a commenté la participation obligatoire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement comme suit:

"Er werd een politieke keuze gemaakt om een rol toe te kennen aan uitzendbureaus en arbeidsbemiddelingsdiensten in het kader van de organisatie van een transitietraject, omdat deze over de nodige ervaring beschikken om werkzoekenden in contact te brengen met potentiële werkgevers. De tussenkomst van een uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsdienst is tevens bedoeld om eventuele mogelijke misbruiken in individuele gevallen tegen te gaan".

[21] *Doc. Parl.*, Chambre, 2020-21, n° 55-2133/1, pp. 5, 7 et 8.

op de arbeidsmarkt". Dat voorontwerp voorzag reeds in een uitdrukkelijke afwijking op de minimale wekelijkse arbeidsduur voorgeschreven bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978. Hetzelfde geldt voor een wetsvoorstel met hetzelfde opschrift dat in de Kamer van volksvertegenwoordigers is ingediend.[21]

De gemachtigde werd verzocht om de totstandkoming toe te lichten van de wet waarnaar in artikel 18 van het voorontwerp wordt verwezen. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

"Het wetsontwerp wordt aangepast, zal opnieuw besproken worden binnen de regering, daarna [zal] nieuw advies van de RvS (…) gevraagd worden, waarna we het zullen indienen bij Parlement".

Deze verduidelijking bevestigt dat artikel 18 van het voorontwerp overbodig is in de mate dat eenzelfde regeling zou worden opgenomen in de wet waarnaar wordt verwezen. De voorliggende adviesaanvraag is bovendien voorbarig, wat artikel 18 van het voorontwerp betreft, aangezien het behoud of de draagwijdte ervan nog het voorwerp zullen uitmaken van een bijkomende bespreking binnen de regering, waarna de afdeling Wetgeving daarover om advies zal worden verzocht. Op die wijze is het voor de afdeling Wetgeving niet mogelijk en evenmin wenselijk om nu reeds een onderzoek te verrichten met betrekking tot de in artikel 18 van het voorontwerp beoogde afwijking.

Om al de voornoemde redenen dient hoofdstuk 5 uit het voorliggende voorontwerp van wet te worden weggelaten.

Artikel 19

37. Luidens het ontworpen artikel 37/13, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 "betreffende de arbeidsovereenkomsten" houdt een transitietraject in dat een werknemer tijdens de opzeggingstermijn ter beschikking wordt gesteld aan een andere werkgever-gebruiker en dit "in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers". Voor de toepassing van een transitietraject is de "bemiddeling van een uitzendbureau of een arbeidsbemiddelingsdienst" vereist.

De gemachtigde lichtte de verplichte betrokkenheid van een uitzendbureau of een arbeidsbemiddelingsdienst toe als volgt:

"Er werd een politieke keuze gemaakt om een rol toe te kennen aan uitzendbureaus en arbeidsbemiddelingsdiensten in het kader van de organisatie van een transitietraject, omdat deze over de nodige ervaring beschikken om werkzoekenden in contact te brengen met potentiële werkgevers. De tussenkomst van een uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsdienst is tevens bedoeld om eventuele mogelijke misbruiken in individuele gevallen tegen te gaan."

[21] *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-2133/1, 5, 7 en 8.

L'employeur est en principe libre d'assortir un régime de certaines conditions afin d'en garantir la bonne application. Toutefois, l'obligation en projet est particulière en ce qu'elle prescrit l'entremise d'organismes qui – du moins en ce qui concerne leur agrément – ne relèvent pas de la compétence de l'autorité fédérale. Conformément à l'article 6, § 1er, VI, 1°, de la loi spéciale du 8 août 1980 "de réformes institutionnelles", le placement des travailleurs est en effet une matière régionale. Cette compétence contient notamment "l'agréation (lire: l'agrément) d'entreprises de travail intérimaire"[22].

L'autonomie dont disposent l'autorité fédérale et les communautés ou régions dans leur propre sphère de compétence s'oppose en principe à ce qu'une autorité impose à un service qui relève d'une autre autorité, sans l'accord de cette dernière, de collaborer à la mise en œuvre de la politique de la première autorité. Il en découle qu'il ne revient en principe pas au législateur fédéral de confier des missions à des organes qui relèvent des compétences des entités fédérées ou de mettre des obligations à leur charge[23].

Le régime en projet n'impose toutefois pas d'obligations aux entités fédérées ou aux services qui en dépendent et ne porte dès lors pas atteinte au principe d'autonomie. Il ne pourra cependant pas être pourvu à son exécution, faute de collaboration des services concernés ou de l'harmonisation potentiellement encore requise du cadre réglementaire applicable, qui devra tenir compte du fait que le régime en projet déroge certes à la loi du 24 juillet 1987, mais fait partie d'une autre loi, à savoir la loi du 3 juillet 1978 "relative aux contrats de travail"[24].

Il est par conséquent utile de se concerter au préalable, sur ce régime, avec les gouvernements des entités fédérées compétentes.

38.1. Selon l'article 37/13, alinéa 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, le trajet de transition se déroule en principe "pendant la durée du préavis". L'article 37/13, alinéa 5, en projet, porte sur la possibilité pour l'employeur-utilisateur et pour le travailleur de mettre un terme à leur tour au trajet de transition.

[22] *Doc. parl.*, Sénat, 1979-80, n° 434/1, p. 34. Voir aussi C.C., 14 juin 2012, n° 75/2012, B.11.

[23] C.C., 28 février 2019, n° 36/2019, B.8.2-B.8.3.

[24] Ainsi, à titre d'exemple, on peut relever la définition des activités de travail intérimaire pouvant être effectuées par les agences de travail intérimaire agréées sur la base du décret flamand du 10 décembre 2010 "relatif au placement privé": "l'embauche de travailleurs, dans le but de les mettre à disposition en vue de l'exécution d'un travail temporaire tel que visé à, ou en vertu de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs" (articles 3, 1°, c), et 4, du décret du 10 décembre 2010).

Het staat de wetgever in beginsel vrij om aan een regeling voorwaarden te verbinden teneinde de kwaliteitsvolle toepassing ervan te waarborgen. De ontworpen verplichting is echter in die zin bijzonder dat zij de bemiddeling voorschrijft van instellingen die – minstens wat hun erkenning betreft – niet tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren. Overeenkomstig artikel 6, § 1, VI, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 "tot hervorming der instellingen" is de arbeidsbemiddeling immers een gewestaangelegenheid. Die bevoegdheid omvat onder meer de "erkenning van de uitzendbureaus".[22]

De autonomie waarover de federale overheid en de gemeenschappen of de gewesten in het kader van hun eigen bevoegdheidssfeer beschikken, staat in beginsel eraan in de weg dat een overheid een dienst die onder een andere overheid ressorteert, zonder het akkoord van die laatste, ertoe dwingt zijn medewerking te verlenen aan de uitvoering van het beleid van de eerste overheid. Daaruit vloeit voort dat het in beginsel niet aan de federale wetgever staat om opdrachten toe te vertrouwen aan organen die onder de bevoegdheden van de deelstaten vallen of om verplichtingen te hunnen laste te leggen.[23]

De ontworpen regeling legt evenwel geen verplichtingen op aan de deelstaten of aan diensten die eronder ressorteren en doet bijgevolg geen afbreuk aan het autonomiebeginsel. Wel is het zo dat de ontworpen regeling geen uitvoering zal kunnen vinden bij gebreke aan medewerking van de betrokken diensten of van een mogelijk nog vereiste afstemming van het toepasselijke regelgevende kader, waarbij er rekening mee gehouden moet worden dat de ontworpen regeling weliswaar een afwijking bevat op de wet van 24 juli 1987, maar deel uitmaakt van een andere wet, met name de wet van 3 juli 1978 "betreffende de arbeidsovereenkomsten".[24]

Het is bijgevolg nuttig om over deze regeling voorafgaandelijk te overleggen met de bevoegde deelstaatregeringen.

38.1. Het transitietraject loopt luidens het ontworpen artikel 37/13, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 in beginsel "tijdens de opzeggingstermijn". Het ontworpen artikel 37/13, vijfde lid, betreft de mogelijkheid voor de werkgever-gebruiker en voor de werknemer om op hun beurt het transitietraject op te zeggen.

[22] *Parl.St.* Senaat, 1979-80, nr. 434/1, 34. Zie ook GwH 14 juni 2012, nr. 75/2012, B.11.

[23] GwH 28 februari 2019, nr. 36/2019, B.8.2-B.8.3.

[24] Zo kan, bij wijze van voorbeeld, worden gewezen op de omschrijving van de uitzendactiviteiten die door erkende uitzendbureaus kunnen worden verricht op grond van het Vlaamse decreet van 10 december 2010 "betreffende de private arbeidsbemiddeling": "het in dienst nemen van werknemers om hen ter beschikking te stellen met het oog op de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals bepaald bij of krachtens de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers" (artikelen 3, 1°, c), en 4, van het decreet van 10 december 2010).

Le délégué a déclaré que la résiliation anticipée du trajet de transition n'a pas d'effet sur le délai de préavis initial:

"Nee, indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject, keert de werknemer terug bij zijn oorspronkelijke werkgever om daar de rest van de opzeggingstermijn te presteren. Indien die werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn zou verbreken, heeft de werknemer recht op een compenserende opzeggingsvergoeding op dezelfde manier zoals dat het geval zou zijn geweest zonder transitietraject".

Inversement, le délégué a déclaré que l'intention n'est pas que la résiliation intervenue peu avant la fin du trajet de transition et l'application du délai de préavis prévu à l'article 37/13, alinéa 5, en projet, aient pour effet que le trajet de transition, par l'application de ce délai de préavis, soit plus long que le délai de préavis initial:

"(…) de bedoeling van de regeling inzake transitietrajecten is niet om de werknemer in een situatie te brengen waarin de oorspronkelijke opzeggingstermijn wordt verlengd. Er is voorzien dat de werknemer, in geval van opzeg van het transitietraject door de werkgever-gebruiker, bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde kan maken aan het transitietraject. Er is ook bepaald dat het transitietraject plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn (artikel 37/13, tweede lid): het gaat om een vorm van toegelaten terbeschikkingstelling tijdens de opzeggingstermijn. Indien de opzeggingstermijn afloopt, zal dus ook aan de terbeschikkingstelling (het transitietraject) een einde komen".

38.2. La loi du 3 juillet 1978, à modifier, contient diverses modalités relatives au délai de préavis durant lequel les trajets de transition en projet se dérouleront. Ainsi, différentes règles en matière de suspension de l'exécution du contrat de travail trouvent à s'appliquer et le travailleur bénéficie de ce que l'on appelle le "congé de sollicitation"[25]. À propos de l'articulation entre ces dispositions et le régime en projet, le délégué a fait la déclaration suivante:

"Indien de werknemer ziek valt tijdens het transitietraject heeft hij ten laste van zijn werkgever recht op gewaarborgd loon conform de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet. Indien tijdens de periode van het transitietraject zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de werkgever, maar de werknemer bij de werkgever-gebruiker zijn transitietraject blijft uitoefenen, heeft de werknemer recht op zijn gewone loon. Indien omgekeerd zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de gebruiker, keert de werknemer terug bij de oorspronkelijke werkgever om daar de opzeggingstermijn verder te presteren en ontvangt hij zijn gewone loon. Met betrekking tot het recht op sollicitatieverlof is niet uitdrukkelijk in enige uitzondering voorzien. In principe heeft de werknemer dus ook tijdens het transitietraject recht op sollicitatieverlof, doch hij dient zich te onthouden van enig rechtsmisbruik".

[25] Voir par exemple les articles 37/7, 38 et 41 de la loi du 3 juillet 1978.

De gemachtigde verklaarde dat de vervroegde opzegging van het transitietraject geen impact heeft op de oorspronkelijke opzeggingstermijn:

"Nee, indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject, keert de werknemer terug bij zijn oorspronkelijke werkgever om daar de rest van de opzeggingstermijn te presteren. Indien die werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn zou verbreken, heeft de werknemer recht op een compenserende opzeggingsvergoeding op dezelfde manier zoals dat het geval zou zijn geweest zonder transitietraject."

Omgekeerd is het volgens de gemachtigde niet de bedoeling dat, in het geval van opzegging kort voor het einde van het transitietraject en de toepassing van de in het ontworpen artikel 37/13, vijfde lid, voorziene opzeggingstermijn, dit ertoe zou leiden dat het transitietraject door de toepassing van die opzeggingstermijn langer zou duren dan de oorspronkelijke opzeggingstermijn:

"(…) de bedoeling van de regeling inzake transitietrajecten is niet om de werknemer in een situatie te brengen waarin de oorspronkelijke opzeggingstermijn wordt verlengd. Er is voorzien dat de werknemer, in geval van opzeg van het transitietraject door de werkgever-gebruiker, bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde kan maken aan het transitietraject. Er is ook bepaald dat het transitietraject plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn (artikel 37/13, tweede lid): het gaat om een vorm van toegelaten terbeschikkingstelling tijdens de opzeggingstermijn. Indien de opzeggingstermijn afloopt, zal dus ook aan de terbeschikkingstelling (het transitietraject) een einde komen."

38.2. De te wijzigen wet van 3 juli 1978 bevat diverse nadere regels met betrekking tot de opzeggingstermijn, gedurende dewelke de ontworpen transitietrajecten zullen plaatsvinden. Zo gelden er verschillende regels inzake de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en geniet de werknemer van het zogenaamde "sollicitatieverlof".[25] Over de verhouding tussen die bepalingen en de ontworpen regeling verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Indien de werknemer ziek valt tijdens het transitietraject heeft hij ten laste van zijn werkgever recht op gewaarborgd loon conform de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet. Indien tijdens de periode van het transitietraject zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de werkgever, maar de werknemer bij de werkgever-gebruiker zijn transitietraject blijft uitoefenen, heeft de werknemer recht op zijn gewone loon. Indien omgekeerd zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de gebruiker, keert de werknemer terug bij de oorspronkelijke werkgever om daar de opzeggingstermijn verder te presteren en ontvangt hij zijn gewone loon. Met betrekking tot het recht op sollicitatieverlof is niet uitdrukkelijk in enige uitzondering voorzien. In principe heeft de werknemer dus ook tijdens het transitietraject recht op sollicitatieverlof, doch hij dient zich te onthouden van enig rechtsmisbruik."

[25] Zie bijvoorbeeld de artikelen 37/7, 38 en 41 van de wet van 3 juli 1978.

38.3. Compte tenu de l'importance des aspects mentionnés aux points 38.1 et 38.2 pour les parties concernées, il est conseillé de régler plus explicitement ces aspects dans la disposition en projet ou au moins de les préciser dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

39. Afin d'améliorer la concordance avec le texte français, il suffit de rédiger le début du texte néerlandais de l'article 37/13, alinéa 5, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 comme suit: "De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn …".

40. Par analogie avec le texte français de l'article 37/13, alinéa 9, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, on remplacera dans le texte français de l'article 37/13, alinéa 8, en projet, les mots "après le trajet de transition" par les mots "après la mise à la disposition".

Article 21

41. L'article 39ter, alinéa 3, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 "relative aux contrats de travail" contient l'obligation pour le travailleur, dans certains cas, de "se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette indemnité de préavis".

Il a été demandé au délégué quelles sont les éventuelles conséquences si le travailleur ne se rend pas disponible. Le délégué a fait savoir qu'aucune sanction n'est expressément prévue pour l'heure. Or, afin d'assurer la sécurité juridique, il serait utile de mentionner dans l'exposé des motifs de l'avant-projet si des conséquences, et lesquelles, même indirectes, peuvent découler de la non-disponibilité du travailleur.

42. Dans un souci de lisibilité, on écrira dans le texte néerlandais de l'article 39ter, alinéa 3, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 "dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het eerste deel" au lieu de "dat niet inbegrepen is de opzeggingstermijn van het eerste deel".

Article 23

43. À la fin du texte néerlandais de l'article 23, alinéa 1er, de l'avant-projet, on écrira "op ontslagen die zich voordoen vanaf …".

Article 25

44. Le texte français de l'article 25, § 1er, alinéa 5, de l'avant-projet doit également mentionner l'intitulé de la loi du 20 septembre 1948 "portant organisation de l'économie".

38.3. Gelet op het belang van de onder de randnummers 38.1 en 38.2 vermelde aspecten voor de betrokken partijen is het raadzaam om deze aspecten op een meer uitdrukkelijke wijze te regelen in de ontworpen bepaling of deze minstens te verduidelijken in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

39. Meer in overeenstemming met de Franse tekst volstaat het om het ontworpen artikel 37/13, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978, in de Nederlandse tekst te laten aanvangen als volgt: "De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn …".

40. Naar analogie van de Franse tekst van het ontworpen artikel 37/13, negende lid, van de wet van 3 juli 1978, vervange men in de Franse tekst van het ontworpen artikel 37/13, achtste lid, de woorden "après le trajet de transition" door de woorden "après la mise à la disposition".

Artikel 21

41. Het ontworpen artikel 39ter, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 "betreffende de arbeidsovereenkomsten" bevat de verplichting in hoofde van de werknemer om zich in bepaalde gevallen "beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op deze opzeggingsvergoeding".

Aan de gemachtigde werd gevraagd welke de eventuele gevolgen zijn indien de werknemer zich niet beschikbaar houdt. De gemachtigde deelde mee dat er op dit ogenblik nog niet in een uitdrukkelijke sanctie is voorzien. Met het oog op de rechtszekerheid zou het evenwel nuttig zijn om in de memorie van toelichting bij het voorontwerp te vermelden of en welke, zelfs indirecte, gevolgen er kunnen voortvloeien uit het feit dat de werknemer zich niet beschikbaar houdt.

42. Ter wille van de leesbaarheid dient in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 39ter, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, te worden geschreven "dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het eerste deel" in plaats van "dat niet inbegrepen is de opzeggingstermijn van het eerste deel".

Artikel 23

43. Aan het einde van de Nederlandse tekst van artikel 23, eerste lid, van het voorontwerp, moet worden geschreven "op ontslagen die zich voordoen vanaf …".

Artikel 25

44. Ook in de Franse tekst van artikel 25, § 1, vijfde lid, van het voorontwerp, dient melding te worden gemaakt van het opschrift van de wet van 20 september 1948 'houdende organisatie van het bedrijfsleven".

Articles 26 à 30

45.1. L'article 16, en projet, de la loi du 26 mars 2018 "relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale" prescrit que "les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle" doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou doivent être reprises dans le règlement de travail[26].

Cette obligation s'applique à l'égard des "employeurs qui occupent au moins 20 (lire: vingt) travailleurs".

45.2 On n'aperçoit pas clairement la portée précise du droit à la déconnexion, telle qu'elle est visée dans le régime en projet[27]. La question se pose plus particulièrement de savoir si l'intention n'est pas tant d'instaurer un droit proprement dit, qui est nouveau dans la législation sur le travail, que de mettre en place un régime qui ne vise qu'à permettre de donner un contenu plus précis au cadre légal et réglementaire existant en matière de conditions de travail et de protection de celui-ci, le législateur jugeant ce cadre insuffisant au regard de ce que l'exposé des motifs définit comme la "connexion permanente", engendrée par l'utilisation croissante des outils numériques, "qui a une incidence négative sur le respect des temps de repos ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs"[28].

Cette ambiguïté a des conséquences pour l'exactitude de la définition de la "déconnexion" visée dans l'avant-projet

[26] À la question de savoir ce qu'il y a lieu d'entendre par la notion de "modalités" dans les articles 16 et 17, en projet, de la loi du 26 mars 2018, le délégué a déclaré: "Par modalités, on entend, par exemples, des consignes afin de ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable en dehors des heures de travail ou l'activation des messageries d'absence et de réorientation en dehors des horaires de travail …".

[27] L'ambiguïté quant au fond est accentuée par l'utilisation d'une terminologie différenciée, surtout dans la version néerlandaise, pour la notion de "déconnexion", comme par exemple "het recht om offline te zijn" (voir notamment la proposition de loi "modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail visant à créer un véritable droit à la déconnexion", telle qu'elle fait l'objet de la demande d'avis 71.070/1, *Doc. parl.,* Chambre, 2021-22, n° 55-2307/001) ou "het afmeldingsrecht" (voir notamment la proposition de loi "sur le droit à la déconnexion", telle qu'elle fait l'objet de la demande d'avis 71.071/1, *Doc. parl.,* Chambre, 2020-21, n° 55-1636/001). Dans les documents précités, le texte français mentionne chaque fois "le droit à la déconnexion". Voir, pour une discussion générale de la problématique relative à la déconnexion, notamment B. Tombeur, "Actueel wettelijk kader ter bestrijding van technostress", dans B. Tombeur, *De smartphone en technostress: het recht op deconnectie als antwoord?,* Malines, Wolters Kluwer, 2018, pp. 17-101; K. Reyniers, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, pp. 87-109.

[28] L'exposé des motifs fait également référence en la matière aux "règles en matière de durée du travail (…) [et] aux compétences du comité pour la prévention et la protection au travail telles que visées au Titre VII du Code du Bien-Être au travail".

Artikelen 26 tot 30

45.1. Het ontworpen artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 "betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie" schrijft voor dat "de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven" het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of opgenomen moeten worden in het arbeidsreglement.[26]

Deze verplichting geldt ten aanzien van "de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen".

45.2. De precieze draagwijdte van het recht op deconnectie, zoals dit in de ontworpen regeling wordt beoogd, is niet duidelijk.[27] Meer in het bijzonder rijst de vraag of het de bedoeling is om niet zozeer een eigenlijk recht in te voeren dat nieuw is in de arbeidswetgeving, dan wel dat de ontworpen regeling het enkel beoogt mogelijk te maken dat aan het bestaande wettelijk en reglementair kader inzake arbeidsvoorwaarden en -bescherming nadere invulling wordt gegeven omdat dit kader door de wetgever onvoldoende wordt geacht in het licht van hetgeen in de memorie van toelichting wordt omschreven als de door het toenemend gebruik van digitale hulpmiddelen veroorzaakte "permanente connectie, wat een negatieve invloed heeft op de eerbiediging van de rusttijden en op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers".[28]

Deze onduidelijkheid heeft gevolgen voor de accuraatheid van de omschrijving van de beoogde "deconnectie" in het

[26] Gevraagd wat moet worden verstaan onder het begrip "modaliteiten" in de ontworpen artikelen 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 verklaarde de gemachtigde: "Par modalités, on entend, par exemples, des consignes afin de ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable en dehors des heures de travail ou l'activation des messageries d'absence et de réorientation en dehors des horaires de travail …"

[27] De inhoudelijke onduidelijkheid wordt in de hand gewerkt doordat voor het begrip inzake "deconnectie", vooral in het Nederlands, een gedifferentieerde terminologie wordt gebruikt, zoals bijvoorbeeld "het recht om offline te zijn" (zie onder meer het wetsvoorstel "tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971, met het oog op het instellen van een echt recht om offline te zijn", zoals dit het voorwerp uitmaakt van adviesaanvraag 71.070/1, *Parl.St.* Kamer, 2021-22, nr. 55-2307/001) of "het afmeldingsrecht" (zie onder meer het wetsvoorstel "betreffende het afmeldingsrecht", zoals dit het voorwerp uitmaakt van adviesaanvraag 71.071/1, *Parl.St.* Kamer, 2020-21, nr. 55-1636/001). In de Franse tekst wordt in de voornoemde documenten telkens melding gemaakt van "le droit à la déconnexion". Zie voor een algemene bespreking van de problematiek inzake deconnectie onder meer B. Tombeur, "Actueel wettelijk kader ter bestrijding van technostress", in B. Tombeur, *De smartphone en technostress: het recht op deconnectie als antwoord?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2018, 17-101; K. Reyniers, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 87-109.

[28] In de memorie van toelichting wordt ter zake ook nog verwezen naar "de regels inzake arbeidsduurreglementering en (…) de bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk zoals vervat in Titel VII van de Codex Welzijn op het werk".

en ce sens qu'elle peut éventuellement donner une image faussée de ce régime dans la mesure où celui-ci doit être compris comme étant exclusivement la concrétisation plus poussée de principes qui découlent déjà du cadre du droit du travail légal et réglementaire existant, plutôt que comme l'introduction d'un nouveau "droit" à la déconnexion au sens propre du mot.

Par ailleurs, l'ambiguïté précitée se répercute sur le plan de l'appréciation ou de l'adéquation des instruments légaux permettant de régler la déconnexion visée dans l'avant-projet et sur la mesure dans laquelle le soin de régler ce régime, par exemple, peut être laissé, en tout ou en partie, à la concertation collective.

L'ambiguïté a probablement aussi des conséquences pour la définition du champ d'application du régime en projet. Peut-on par exemple justifier que seuls les travailleurs d'entreprises occupant vingt travailleurs ou plus relèvent du champ d'application du régime en projet s'il s'agissait d'un nouveau "droit" à la déconnexion, ce qui implique que les travailleurs d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs seraient privés de ce droit? Si le régime en projet visait simplement à concrétiser davantage le cadre légal et réglementaire qui existe déjà, la différence de traitement opérée entre les entreprises occupant vingt travailleurs ou plus et les autres entreprises pour lesquelles une protection adaptée ou spécifique en matière de déconnexion n'est pas prévue nécessiterait assurément une autre justification.

45.3. Il résulte de ce qui précède que, afin de ne laisser subsister aucune ambiguïté concernant la portée précise du régime en projet relatif à la déconnexion, l'exposé des motifs devrait mieux préciser l'articulation entre ce régime et le cadre du droit du travail légal et réglementaire qui existe déjà.

Pareille précision permettrait également de mieux saisir la portée envisagée de la notion de déconnexion et de savoir si, à présent, celle-ci est effectivement à la base d'un nouveau droit proprement dit introduit dans la législation sur le travail.

En outre, on contribuerait ainsi à une meilleure compréhension des dispositions en projet proprement dites, comme celles relatives à la nature et au contenu visé des "modalités et [du] dispositif" dont font mention les articles 16 et 17, en projet, de la loi du 26 mars 2018 précitée.

Ce faisant, on pourrait également contribuer à une meilleure compréhension de la limitation du champ d'application du régime en projet aux entreprises occupant vingt travailleurs ou plus et la justification de la distinction ainsi opérée entre des catégories d'entreprises sur le plan de la réglementation

voorontwerp in die zin dat gebeurlijk een vertekend beeld van die regeling kan worden in de hand gewerkt in zover deze moet worden begrepen als zijnde uitsluitend een nadere concretisering van principes die al uit het bestaande wettelijke en reglementaire arbeidsrechtelijke kader voortvloeien, en niet zozeer als de introductie van een nieuw "recht" op deconnectie in de eigenlijke betekenis van het woord.

Daarnaast werkt de voornoemde onduidelijkheid door op het vlak van de beoordeling of de geschiktheid van de wettelijke instrumenten om de in het voorontwerp beoogde deconnectie te regelen en de mate waarin die regeling bijvoorbeeld geheel of ten dele aan het collectief overleg kan worden overgelaten.

De onduidelijkheid heeft mogelijk ook gevolgen voor de omschrijving van het toepassingsgebied van de ontworpen regeling. Valt bijvoorbeeld te verantwoorden dat enkel werknemers van ondernemingen met twintig of meer werknemers onder het toepassingsgebied van de ontworpen regeling vallen indien het zou gaan om een nieuw "recht" op deconnectie waardoor dat recht zou worden ontzegd aan werknemers van ondernemingen met minder dan twintig werknemers? Indien de ontworpen regeling louter zou strekken tot de nadere concretisering van het al bestaande wettelijke en reglementaire kader, zou zulks alvast tot een andere verantwoording nopen voor het verschil in behandeling dat wordt gemaakt tussen ondernemingen met twintig of meer werknemers en de overige ondernemingen waarvoor niet in een aangepaste of specifieke bescherming inzake deconnectie wordt voorzien.

45.3. Uit wat voorafgaat volgt dat, teneinde geen onduidelijkheid te laten bestaan over de precieze draagwijdte van de ontworpen regeling inzake deconnectie, in de memorie van toelichting beter zou moeten worden geduid hoe deze regeling zich verhoudt tot het reeds bestaande wettelijke en reglementaire arbeidsrechtelijke kader.

Dergelijke duiding zou een beter inzicht in de hand werken met betrekking tot de beoogde draagwijdte van het begrip van de deconnectie en of dit nu effectief aan de basis ligt van een eigenlijk nieuw recht dat in de arbeidswetgeving wordt geïntroduceerd.

Tevens zou op die wijze worden bijgedragen tot een beter begrip van de ontworpen bepalingen zelf, zoals die met betrekking tot de aard en de beoogde inhoud van de "modaliteiten en toepassingsvoorwaarden" waarvan melding wordt gemaakt in de ontworpen artikelen 16 en 17 van de reeds genoemde wet van 26 maart 2018.

Ook zou op die manier kunnen worden bijgedragen tot een beter begrip van de beperking van het toepassingsgebied van de ontworpen regeling tot ondernemingen met twintig of meer werknemers en zou een duidelijker kader worden geboden voor de in het licht van het grondwettelijk gewaarborgde

de la déconnexion, nécessaire au regard du principe d'égalité garanti par la Constitution, serait dotée d'un cadre plus précis[29].

46. Le texte néerlandais des articles 17/1, alinéa 2, et 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 (articles 28 et 29 de l'avant-projet) mentionne "de modaliteiten en uitvoering (zoals) bedoeld in de artikelen 16 en 17". Les articles 16 et 17, en projet, de la loi précitée font toutefois mention de "modaliteiten en toepassingsvoorwaarden". Il convient dès lors d'écrire également dans les articles 17/1, alinéa 2, et 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 "de modaliteiten en toepassing" plutôt que "de modaliteiten en uitvoering". Ce faisant, on opère dans le texte néerlandais une uniformité rédactionnelle qui existe déjà dans le texte français.

47.1. L'article 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 dispose que "[l]orsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visé[s] aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil national du travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable".

L'article 17, en projet, de la loi du 26 mars 2018 (article 27 de l'avant-projet) prescrit que les éléments énumérés dans cet article doivent au moins être prévus dans la CCT d'entreprise ou dans le règlement de travail.

Il a été demandé au délégué quelles sont les conséquences si une convention collective de travail sectorielle ou nationale ne règle qu'une partie de ces éléments. Le délégué a répondu à cette question en ces termes:

"Dans un souci de sécurité juridique, il vaudra effectivement mieux que la convention collective de travail sectorielle ou nationale couvre les trois éléments. Si cela n'est pas le cas, il sera nécessaire que cela soit précisé explicitement dans le texte de la convention collective sectorielle ou nationale en question".

[29] Selon le délégué, il a été opté pour deux raisons pour le critère de vingt travailleurs ou plus: d'une part, la présence d'organes de concertation au sein de l'entreprise et, d'autre part, la procédure jugée trop lourde à l'égard d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs. En ce qui concerne le premier critère, on peut se demander si celui-ci peut être utilement invoqué, en tenant compte du fait que la procédure de modification du règlement de travail, même en l'absence d'organes de concertation, implique d'associer "les travailleurs ou leurs délégués" (voir par exemple le régime dérogatoire relatif au régime de travail visé au chapitre 2 de l'avant-projet). Pour ce qui est du deuxième critère, il faudrait pouvoir démontrer que l'avantage de la simplification procédurale est raisonnablement proportionné au désavantage éventuel qui, pour les travailleurs d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs, résulte de la non-applicabilité du régime de déconnexion tel que le législateur l'envisage et de la moindre protection corrélative.

gelijkheidsbeginsel noodzakelijke verantwoording van het op die wijze tussen categorieën van ondernemingen gemaakte onderscheid op het vlak van de regeling inzake deconnectie.[29]

46. In de Nederlandse tekst van de ontworpen artikelen 17/1, tweede lid, en 17/2 van de wet van 26 maart 2018 (artikelen 28 en 29 van het voorontwerp), wordt melding gemaakt van "de modaliteiten en uitvoering (zoals) bedoeld in de artikelen 16 en 17". In de ontworpen artikelen 16 en 17 van de voornoemde wet wordt evenwel melding gemaakt van "modaliteiten en toepassingsvoorwaarden". Er dient derhalve in de ontworpen artikelen 17/1, tweede lid, en 17/2 van de wet van 26 maart 2018, eveneens te worden geschreven "de modaliteiten en toepassing" in plaats van "de modaliteiten en uitvoering". Op die wijze wordt in de Nederlandse tekst een redactionele uniformiteit bewerkstelligd die er nu in de Franse tekst al is.

47.1. Het ontworpen artikel 17/2 van de wet van 26 maart 2018 bepaalt dat "[w]anneer met betrekking tot de modaliteiten en uitvoering bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, (…) de verplichting [vervalt] om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement".

Het ontworpen artikel 17 van de wet van 26 maart 2018 (artikel 27 van het voorontwerp) schrijft voor dat minstens de in dat artikel opgesomde elementen moeten worden bepaald in de ondernemings-CAO of in het arbeidsreglement.

Aan de gemachtigde werd gevraagd wat de gevolgen zijn indien een sectorale of nationale collectieve arbeidsovereenkomst slechts een deel van die elementen regelt. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

"Dans un souci de sécurité juridique, il vaudra effectivement mieux que la convention collective de travail sectorielle ou nationale couvre les trois éléments. Si cela n'est pas le cas, il sera nécessaire que cela soit précisé explicitement dans le texte de la convention collective sectorielle ou nationale en question."

[29] Volgens de gemachtigde werd voor het criterium van twintig werknemers of meer geopteerd omwille van twee redenen: enerzijds het bestaan van overlegorganen binnen de onderneming en anderzijds de te zwaar geachte procedure ten aanzien van ondernemingen met minder dan twintig werknemers. Wat het eerste criterium betreft, kan men zich afvragen of dit wel dienstig kan worden ingeroepen ermee rekening houdend dat de procedure voor het wijzigen van het arbeidsreglement ook bij afwezigheid van overlegorganen de betrokkenheid impliceert van "de werknemers of hun afgevaardigden" (zie bijvoorbeeld de afwijkingsregeling inzake het werkregime bedoeld in hoofdstuk 2 van het voorontwerp). Wat het tweede criterium betreft, zou aangetoond moeten kunnen worden dat het voordeel van procedurele vereenvoudiging in een redelijke verhouding staat tot het eventuele nadeel dat voor werknemers van ondernemingen met minder dan twintig werknemers voortvloeit uit de niet-toepasselijkheid van de deconnectieregeling zoals de wetgever die beoogt en de daarmee samenhangende geringere bescherming.

Il est recommandé de préciser le texte de l'avant-projet sur ce point.

47.2. Dès lors que l'article 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 mentionne "les modalités et le dispositif visé[s] aux articles 16 et 17" et que l'article 16, en projet, ne s'applique qu'aux "employeurs qui occupent au moins 20 (lire: vingt) travailleurs", la question se pose de savoir si l'intention est que les conventions collectives de travail sectorielles ou nationales s'appliquent à tous les employeurs ou si ces conventions peuvent également limiter leur champ d'application aux employeurs qui occupent au moins vingt travailleurs.

Tel que l'article 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 est rédigé, cette disposition trouve déjà à s'appliquer si les conventions collectives de travail sectorielles ou nationales ne s'adressent qu'aux employeurs occupant au moins vingt travailleurs. Dans ce cas, il faut cependant attirer l'attention sur la problématique relative au principe d'égalité qui a déjà été abordée au point 45.3. Quoi qu'il en soit, les arguments invoqués par le délégué, à savoir la nécessité de la présence d'un organe de concertation et la volonté de ne pas imposer une procédure d'élaboration lourde aux plus petits employeurs, ne sont pas pertinents lorsque la matière est réglée par une convention collective de travail sectorielle ou nationale.

47.3. L'article 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 devra être réexaminé à la lumière des observations qui précèdent.

Article 31

48. Le chapitre 10, en projet, "Plans de formation", s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 précitée et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs.

Invité à justifier le recours au critère du nombre minimal de vingt travailleurs au regard du principe d'égalité garanti par la Constitution, le délégué a communiqué ce qui suit:

"Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins de 20 travailleurs, la confection des plans de formation pourraient constituer une charge administrative trop importante. De plus, dans le cadre de ces petites sociétés, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade. Il convient cependant d'attirer l'attention sur le fait que sur base de l'article 38, le CNT est invité à évaluer les effets de cette nouvelle règlementation. Il n'est donc pas exclu que sur base de ses conclusions, les entreprises employant moins de 20 travailleurs soient visées.

Par ailleurs, vu que les employeurs employant moins de 20 travailleurs bénéficient d'un régime dérogatoire dans la règlementation relative à la formation visée au Chapitre 13, il

Het verdient aanbeveling om de tekst van het voorontwerp op dit punt te expliciteren.

47.2. Aangezien in het ontworpen artikel 17/2 van de wet van 26 maart 2018 melding wordt gemaakt van "de modaliteiten en uitvoering bedoeld in de artikelen 16 en 17" en het ontworpen artikel 16 enkel is gericht op "de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen", rijst de vraag of het de bedoeling is dat de sectorale of nationale collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn op alle werkgevers dan wel of die collectieve arbeidsovereenkomsten hun toepassingsgebied eveneens mogen beperken tot werknemers met minstens twintig werknemers.

Zoals het ontworpen artikel 17/2 van de wet van 26 maart 2018 is geredigeerd vindt die bepaling reeds toepassing indien de sectorale of nationale collectieve arbeidsovereenkomsten zich enkel richten op werknemers met minstens twintig werknemers. In dat geval moet echter worden gewezen op de problematiek inzake het gelijkheidsbeginsel die reeds onder nummer 45.3 is aangekaart. De door de gemachtigde aangevoerde argumenten, namelijk de noodzaak van de aanwezigheid van een overlegorgaan en de wens om geen zware totstandkomingsprocedure op te leggen aan kleinere werkgevers, zijn alvast niet relevant wanneer de aangelegenheid bij een sectorale of nationale collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld.

47.3. Het ontworpen artikel 17/2 van de wet van 26 maart 2018 zal in het licht van de voorgaande opmerkingen aan een bijkomend onderzoek moeten worden onderworpen.

Artikel 31

48. Het ontworpen hoofdstuk 10, "Opleidingsplannen", is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de voornoemde wet van 5 december 1968 en die twintig of meer werknemers tewerkstellen en hun werknemers.

Aan de gemachtigde werd gevraagd om het gebruik van het criterium inzake het minimumaantal van twintig werknemers te verantwoorden in het licht van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

"Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins de 20 travailleurs, la confection des plans de formation pourraient constituer une charge administrative trop importante. De plus, dans le cadre de ces petites sociétés, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade. Il convient cependant d'attirer l'attention sur le fait que sur base de l'article 38, le CNT est invité à évaluer les effets de cette nouvelle règlementation. Il n'est donc pas exclu que sur base de ses conclusions, les entreprises employant moins de 20 travailleurs soient visées.

Par ailleurs, vu que les employeurs employant moins de 20 travailleurs bénéficient d'un régime dérogatoire dans la règlementation relative à la formation visée au Chapitre 13,

semblait opportun d'assurer une certaine "cohérence" entre les 2 règlementations".

Il est recommandé d'intégrer cette justification dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

Article 32

49. Dans le texte néerlandais de la définition des notions de "formele" et de "informele opleiding", à l'article 32, a) et b), de l'avant-projet, il faut également utiliser une terminologie cohérente. Là où le texte français mentionne uniformément les notions de "formateur" et d'"apprenant", le texte néerlandais emploie indifféremment les notions de "lesgever" et d'"opleider", d'une part, et de "leerling" et de "cursist", d'autre part. Le texte néerlandais de l'avant-projet doit être adapté sur ce point[30].

Une observation similaire peut être formulée à l'égard du texte néerlandais de l'article 41 de l'avant-projet, qui mentionne chaque fois "het rapport" ou "de rapporten", visés à l'article 40, § 1er, 2°, de l'avant-projet, alors que cette dernière disposition ne fait pas mention d'un "rapport", mais bien d'un "verslag". À l'instar du texte français correspondant, qui fait un usage cohérent du terme "rapport", le texte néerlandais devra également opter pour une terminologie plus uniforme sur ce point.

50. L'article 32, a), de l'avant-projet mentionne qu'"une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée". Pareille mention contient plutôt une définition d'une pratique suivie qu'une disposition à portée normative. Dès lors que seules des règles de droit ont leur place dans un texte normatif, il semble préférable d'omettre la définition précitée.

Une observation identique peut être formulée à propos de la définition figurant à l'article 48, § 1er, a), de l'avant-projet.

51. L'article 31, e), de l'avant-projet définit la notion de "métier en pénurie" pour l'application du chapitre 10. Cette définition s'écarte toutefois de la définition des "métiers en pénurie" inscrite à l'article 39, § 2, de l'avant-projet pour l'application du chapitre 11 de l'avant-projet ("Le monitoring des causes de pénuries de main d'œuvre").

Il a été demandé au délégué si l'intention est effectivement de définir autrement une même notion. Le délégué a répondu à cette question en ces termes:

"Afin de sauvegarder une unité dans les concepts utilisés, la définition visée à l'article 32 e) peut être alignée avec celle figurant à l'article 39 § 2: "on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats

[30] Dans le texte néerlandais de l'article 48, § 1er, b), de l'avant-projet, la définition de "informele opleiding" doit également être davantage uniformisée en ce qui concerne l'utilisation des mots "leerling" et "cursist".

il semblait opportun d'assurer une certaine "cohérence" entre les 2 règlementations."

Het verdient aanbeveling om deze verantwoording te integreren in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

Artikel 32

49. In de Nederlandse tekst van de omschrijving van de begrippen "formele" en "informele opleiding", in artikel 32, a) en b), van het voorontwerp, dient ook in de Nederlandse tekst een consequente terminologie te worden gehanteerd. Waar in de Franse tekst op een eenvormige wijze melding wordt gemaakt van de begrippen "formateur" en "apprenant", worden in de Nederlandse tekst de begrippen "lesgever" en "opleider", enerzijds, en "leerling" en "cursist" door elkaar gebruikt. De Nederlandse tekst van het voorontwerp dient op dit punt te worden aangepast.[30]

Een gelijkaardige opmerking kan worden gemaakt bij artikel 41 van het voorontwerp waarin telkens wordt verwezen naar "het rapport" of "de rapporten", bedoeld in artikel 40, § 1, 2°, van het voorontwerp, terwijl in deze laatste bepaling niet van een "rapport", maar wel van een "verslag" melding wordt gemaakt. Ook op dit punt zal, zoals nu reeds in de overeenstemmende Franse tekst het geval is waarin consequent gebruik wordt gemaakt van de term "rapport", in de Nederlandse tekst voor een meer uniforme terminologie moeten worden geopteerd.

50. In artikel 32, a), van het voorontwerp, wordt vermeld dat "vaak (…) een attest [wordt] verstrekt dat de opleiding gevolgd werd". Dergelijke vermelding houdt veeleer een omschrijving in van een gevolgde praktijk, dan dat het gaat om een bepaling met normatieve draagwijdte. Aangezien in een normatieve tekst uitsluitend rechtsregels thuishoren, lijkt de voornoemde omschrijving het best te worden weggelaten.

Eenzelfde opmerking kan worden gemaakt bij de definitie in artikel 48, § 1, a), van het voorontwerp.

51. In artikel 31, e), van het voorontwerp, wordt het begrip "knelpuntberoep" omschreven voor de toepassing van hoofdstuk 10. Deze definitie wijkt evenwel af van de definitie van "knelpuntberoepen" die, voor de toepassing van hoofdstuk 11 van het voorontwerp ("Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten"), is ingeschreven in artikel 39, § 2, van het voorontwerp.

Aan de gemachtigde werd gevraagd of het effectief de bedoeling is om eenzelfde begrip op een andere wijze te omschrijven. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

"Afin de sauvegarder une unité dans les concepts utilisés, la définition visée à l'article 32 e) peut être alignée avec celle figurant à l'article 39 § 2: "on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats

[30] Ook de definitie van "informele opleiding", in artikel 48, § 1, b), van het voorontwerp dient, wat het gebruik van de termen "leerling" en "cursist" betreft, meer uniform te worden gemaakt.

appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés"".

On peut se rallier à la suggestion du délégué. La définition de la notion de "métier en pénurie", figurant à l'article 32, e), de l'avant-projet, devra donc être adaptée en ce sens.

Article 33

52. Il a été demandé au délégué si un régime de sanctions est prévu en cas de non-respect des obligations relatives au plan de formation, au sens de l'article 33 de l'avant-projet et – plus largement – de l'ensemble du chapitre 10 de l'avant-projet. À ce sujet, le délégué a communiqué ce qui suit:

"Provisoirement, le législateur n'a pas souhaité imposer une sanction immédiate. Les plans doivent être communiqués au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale. Il s'agit déjà d'un contrôle interne à l'entreprise auprès des organes qui peuvent s'assurer de la bonne exécution de cette obligation. Si ces plans ne sont pas déposés, le "problème" pourra déjà faire l'objet de la concertation sociale au sein de l'entreprise. Le cas échéant, il se pourrait qu'une sanction soit prévue dans le futur. L'évaluation du CNT sera très utile dans ce cadre afin de se rendre compte de quelle manière cette règlementation est suivie sur le terrain".

Il peut être envisagé de reproduire également cette précision dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

Articles 40 et 41

53. Il n'est pas exclu que les listes, rapports et avis, visés à l'article 40, § 1er, de l'avant-projet, qui doivent être établis par les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires concernées, comporteront notamment des aspects présentant des points de convergence avec des matières qui ne relèveront pas de la compétence de l'autorité fédérale, mais bien de celle des entités fédérées. À cet égard, on songe principalement aux compétences dont les régions disposent, conformément à l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 "de réformes institutionnelles", en ce qui concerne la politique de l'emploi.

Eu égard au fait qu'en vue d'un exercice adéquat de la mission que l'article 40, § 1er, de l'avant-projet confie aux commissions paritaires et aux sous-commissions paritaires, il n'est guère praticable de faire totalement abstraction à cet égard de la politique d'un autre niveau de pouvoir, la disposition de l'article 40, § 1er, de l'avant-projet peut être jugée admissible.

L'article 41, § 3, de l'avant-projet prescrit toutefois que le ministre du Travail (lire: de l'Emploi) transmet les listes des métiers en pénurie, les rapports exposant les causes de pénurie et l'avis assorti des mesures visant à remédier à ces

appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.""

De door de gemachtigde gedane suggestie kan worden bijgetreden. De in artikel 32, e), van het voorontwerp, voorkomende omschrijving van het begrip "knelpuntberoep" zal daartoe in die zin moeten worden aangepast.

Artikel 33

52. Aan de gemachtigde werd gevraagd of er in een sanctieregeling is voorzien ingeval de verplichtingen in verband met het opleidingsplan, zoals vervat in artikel 33 van het voorontwerp en – ruimer – het gehele hoofdstuk 10 van het voorontwerp, niet worden nagekomen. De gemachtigde deelde wat dat betreft het volgende mee:

"Provisoirement, le législateur n'a pas souhaité imposer une sanction immédiate. Les plans doivent être communiqués au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale. Il s'agit déjà d'un contrôle interne à l'entreprise auprès des organes qui peuvent s'assurer de la bonne exécution de cette obligation. Si ces plans ne sont pas déposés, le "problème" pourra déjà faire l'objet de la concertation sociale au sein de l'entreprise. Le cas échéant, il se pourrait qu'une sanction soit prévue dans le futur. L'évaluation du CNT sera très utile dans ce cadre afin de se rendre compte de quelle manière cette règlementation est suivie sur le terrain."

Er kan worden overwogen om deze verduidelijking ook in de memorie van toelichting bij het voorontwerp tot uiting te brengen.

Artikelen 40 en 41

53. Het valt niet uit te sluiten dat de in artikel 40, § 1, van het voorontwerp, bedoelde lijsten, verslagen en adviezen, die door de betrokken paritaire comités en paritaire subcomités moeten worden opgemaakt, mede aspecten zullen omvatten die raakvlakken vertonen met aangelegenheden waarvoor niet de federale overheid, maar wel de deelentiteiten (niet: gefedereerde entiteiten) bevoegd zullen zijn. Te denken valt daarbij vooral aan de bevoegdheden waarover de gewesten overeenkomstig artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 "tot hervorming der instellingen" beschikken op het vlak van het tewerkstellingsbeleid.

Gelet op het feit dat het met het oog op een adequate uitoefening van de taak die in artikel 40, § 1, van het voorontwerp, aan de paritaire comités en paritaire subcomités wordt opgedragen, moeilijk doenbaar is om daarbij het beleid van een ander bevoegdheidsniveau geheel buiten beschouwing te laten, kan het bepaalde in artikel 40, § 1, van het voorontwerp, aannemelijk worden geacht.

Artikel 41, § 3, van het voorontwerp, schrijft evenwel voor dat de minister van Werk de lijst van knelpuntberoepen, de verslagen met de oorzaken van het knelpunt en het advies met maatregelen om aan deze tekorten te verhelpen, overmaakt

lacunes “aux ministres des entités fédérées qui ont l’Emploi dans leur compétence (lire: leurs attributions)”.

L’exposé des motifs indique à propos de cette disposition ce qui suit:

“Afin que les informations fournies dans ces rapports soient utilisées de manière optimale, le ministre fédéral du travail (lire: de l’Emploi) transmettra ces rapports aux ministres des entités fédérées ayant l’emploi dans leurs attributions”.

En outre, indépendamment de la constatation qu’il n’appartient de toute évidence pas au législateur fédéral de s’immiscer dans la répartition des compétences au sein d’un gouvernement d’une entité fédérée, la transmission des données concernées, et plus particulièrement des rapports assortis de mesures visant à remédier aux lacunes, paraît en fait avoir pour but d’influencer, à tout le moins indirectement, la politique que les entités fédérées concernées mènent, dans le cadre de leurs propres compétences, essentiellement en matière d’emploi. Interprété en ce sens, l’article 41, § 3, de l’avant-projet semble à tout le moins viser des conséquences plus étendues en réalité qu’exclusivement celles d’une communication d’information purement facultative au profit des entités fédérées. Dans cette hypothèse, l’obligation d’information que l’article 41, § 3, de l’avant-projet impose au ministre fédéral de l’Emploi pose problème du point du vue de la répartition des compétences et une telle obligation réglée unilatéralement par le législateur devrait plutôt faire l’objet d’un cadre d’accords élaboré en coopération avec les entités fédérées[31].

Il est recommandé de soumettre également l’article 44, § 2, de l’avant-projet à un examen approfondi compte tenu du point de vue précité. Cette disposition prescrit notamment que les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires transmettent les fiches sectorielles concernées “au membre du gouvernement qui a l’[E]mploi dans ses attributions et au membre du gouvernement qui a l’[É]galité des chances dans ses attributions”.

54. Sous réserve des observations formulées au point 53, on remplacera à l’article 41, § 3, de l’avant-projet la référence aux “avis, assortis des mesures visées à l’article 40, § 1er, 3°” par une référence à “l’avis assorti des mesures mentionnées à l’article 40, § 1er, 3°”.

Article 42

55. L’article 42 ayant plutôt une portée informative et non normative, il vaudrait mieux l’omettre de l’avant-projet[32]. En outre, une telle disposition pourrait avoir pour effet que l’absence d’une disposition similaire dans d’autres chapitres

[31] Le cas échéant, on pourrait également opter pour la conclusion d’un accord de coopération au sens de l’article 92*bis* de la loi spéciale du 8 août 1980 précitée.

[32] Comme l’a confirmé le délégué: “De bepaling was bedoeld om te verduidelijken dat de paritaire comités een specifieke opdracht krijgen toegewezen op grond van artikel 38 cao-wet. Maar ze kan inderdaad worden geschrapt”.

“aan de ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werkgelegenheid behoort”.

In de memorie van toelichting wordt over deze bepaling het volgende vermeld:

“Met het oog op een optimaal gebruik van de in deze verslagen verstrekte informatie zal de federale minister van Werk deze verslagen overmaken aan de ministers van de gefedereerde entiteiten aan wie de bevoegdheid werk werd toegewezen.”

Afgezien van de vaststelling dat het uiteraard niet aan de federale wetgever toekomt om zich in te laten met de bevoegdheidsverdeling binnen een deelstaatregering, lijkt het overmaken van de betrokken gegevens, en in het bijzonder de verslagen met maatregelen om aan de tekorten te verhelpen, bovendien feitelijk tot doel te hebben om, minstens indirect, het beleid dat de betrokken deelstaten binnen hun eigen bevoegdheden op het vlak van vooral de tewerkstelling voeren, te beïnvloeden. Aldus begrepen lijkt artikel 41, § 3, van het voorontwerp, op zijn minst feitelijk verderstrekkende gevolgen te beogen dan uitsluitend die van een louter vrijblijvende informatieverstrekking ten behoeve van de deelentiteiten. In die hypothese is de informatieverplichting die in artikel 41, § 3, van het voorontwerp, wordt opgelegd aan de federale minister van Werk problematisch vanuit bevoegdheidsrechtelijk oogpunt en zou dergelijke eenzijdig door de wetgever geregelde verplichting veeleer het voorwerp dienen uit te maken van een in samenwerking met de deelentiteiten tot stand gebracht afsprakenkader.[31]

Het verdient aanbeveling om ook artikel 44, § 2, van het voorontwerp, vanuit voornoemd oogpunt aan een nader onderzoek te onderwerpen. In die bepaling wordt onder meer voorgeschreven dat de paritaire comités en de paritaire subcomités de betrokken sectorale fiches moeten overmaken “aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen”.

54. Onder voorbehoud van hetgeen onder nummer 53 wordt opgemerkt, moet in artikel 41, § 3, van het voorontwerp, de verwijzing naar “het in artikel 49, 3° vermelde advies met maatregelen” worden vervangen door een verwijzing naar “het in artikel 40, § 1, 3°, vermelde advies met maatregelen”.

Artikel 42

55. Artikel 42 heeft veeleer een informatieve en geen normatieve draagwijdte en wordt bijgevolg het best uit het voorontwerp weggelaten.[32] Bovendien zou dergelijke bepaling tot gevolg kunnen hebben dat het ontbreken van een gelijkaardige

[31] In voorkomend geval zou kunnen worden geopteerd voor het sluiten van een samenwerkingsakkoord in de zin van artikel 92*bis* van de reeds genoemde bijzondere wet van 8 augustus 1980.

[32] Dit werd door de gemachtigde bevestigd: “De bepaling was bedoeld om te verduidelijken dat de paritaire comités een specifieke opdracht krijgen toegewezen op grond van artikel 38 cao-wet. Maar ze kan inderdaad worden geschrapt.”

de l'avant-projet ou dans d'autres lois déjà existantes, qui confient également des missions aux commissions partitaires et aux sous-commissions paritaires, prête à confusion.

Article 47

56. L'article 47 de l'avant-projet dispose que le chapitre concerné "entre en vigueur le 1er janvier 2022".

Il en résulterait que les dispositions du chapitre 12 produiraient leurs effets rétroactivement[33]. Reste à savoir si telle est réellement l'intention.

On n'aperçoit en tout cas pas clairement quelles seraient les conséquences concrètes d'une telle rétroactivité à l'égard par exemple de la création de la cellule concernée et de l'établissement de fiches par cette cellule (article 43 de l'avant-projet) et de l'obligation de communiquer "tous les deux ans" ces fiches aux (sous-)commissions paritaires (article 44, § 1er, de l'avant-projet).

Il est recommandé de soumettre le champ d'application temporel du chapitre 12 de l'avant-projet à un examen complémentaire.

Article 49

57. Selon l'article 49, § 2, de l'avant-projet, les employeurs qui occupent moins de dix travailleurs sont exclus de l'application du chapitre 13. Le délégué a commenté cette délimitation du champ d'application comme suit:

"Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins 10 travailleurs, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu et suffisant. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade".

L'article 56 de l'avant-projet prévoit un régime dérogatoire pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs. À ce propos, le délégué a déclaré ce qui suit:

"La formation étant souvent suivie de manière informelle dans les entreprises comptant moins de travailleurs. De plus, pour des raisons organisationnelles il peut être difficile de respecter le nombre de jours de formation prévu de manière générale. Le législateur a cependant prévu que pour ces employeurs le nombre de jours pourra être revu par le Roi ou être augmentés par une CCT rendue obligatoires. En effet, les partenaires sociaux sont les mieux placés pour définir le nombre de jours pour les "petites" sociétés faisant partie de leur ressort".

[33] Dans ce cas, il faut écrire "Le présent chapitre produit ses effets le 1er janvier 2022".

bepaling in andere hoofdstukken van het voorontwerp of in andere reeds bestaande wetten, waarin eveneens opdrachten worden toevertrouwd aan de paritaire comités en de paritaire subcomités, aanleiding geeft tot verwarring.

Artikel 47

56. In artikel 47 van het voorontwerp wordt bepaald dat het betrokken hoofdstuk "in werking [treedt] op 1 januari 2022".

Dit zou betekenen dat de bepalingen van hoofdstuk 12 met terugwerkende kracht uitwerking zouden hebben.[33] Vraag is of dat effectief de bedoeling is.

Het is alvast niet duidelijk welke de concrete gevolgen zouden zijn van dergelijke retroactiviteit ten aanzien van bijvoorbeeld de oprichting van de betrokken cel en het opstellen van fiches door die cel (artikel 43 van het voorontwerp) en de verplichting om "elke twee jaar" die fiches over te maken aan paritaire (sub)comités (artikel 44, § 1, van het voorontwerp).

Het verdient aanbeveling om het temporele toepassingsgebied van hoofdstuk 12 van het voorontwerp aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen.

Artikel 49

57. Blijkens artikel 49, § 2, van het voorontwerp, worden de werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen uitgesloten van de toepassing van hoofdstuk 13. De gemachtigde lichtte deze afbakening van het toepassingsgebied als volgt toe:

"Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins 10 travailleurs, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu et suffisant. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade."

Voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen wordt in artikel 56 van het voorontwerp in een afwijkend regime voorzien. Daarover verklaarde de gemachtigde het volgende:

"La formation étant souvent suivie de manière informelle dans les entreprises comptant moins de travailleurs. De plus, pour des raisons organisationnelles il peut être difficile de respecter le nombre de jours de formation prévu de manière générale. Le législateur a cependant prévu que pour ces employeurs le nombre de jours pourra être revu par le Roi ou être augmentés par une CCT rendue obligatoires. En effet, les partenaires sociaux sont les mieux placés pour définir le nombre de jours pour les "petites" sociétés faisant partie de leur ressort."

[33] In dat geval moet worden geschreven "Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022".

Il est recommandé d'intégrer ces précisions dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

Article 50

58. L'article 50 de l'avant-projet s'énonce comme suit:

"Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de minimum 5 jours par an, par équivalent temps plein, à partir du 1er janvier 2024".

Dans sa rédaction actuelle, cette disposition semble avoir une portée générale ("[c]haque travailleur"). Le commentaire que l'exposé des motifs consacre à cette disposition indique toutefois que celle-ci vise les travailleurs occupés à temps plein, alors que pour les travailleurs occupés à temps réduit, le nombre de jours de formation sera déterminé par le Roi, en vertu de l'article 58 de l'avant-projet. Le champ d'application ainsi limité de l'article 50 de l'avant-projet devrait être formulé de manière plus explicite dans le texte de l'avant-projet. La question se pose également de savoir pourquoi le législateur ne prévoit pas lui-même un droit individuel à la formation minimum à l'égard des travailleurs occupés à temps réduit, comme il le fait toutefois à l'égard des travailleurs occupés à temps plein. Cette différence de traitement devra pouvoir être justifiée au regard du principe d'égalité garanti par la Constitution.

Article 52

59. Tant l'article 52, § 1er, 1°, que l'article 53, § 3, de l'avant-projet disposent que le nombre de jours de formation s'élève par année, en 2022, au moins à trois jours, en 2023 au moins à quatre jours et à partir de 2024 au moins à cinq jours. La disposition citée en premier s'applique lorsque le droit individuel à la formation est concrétisé par le biais d'une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire par le Roi; la dernière disposition s'applique lorsque, en l'absence d'une telle convention collective de travail, le droit est concrétisé par l'octroi d'un crédit formation sur un compte formation.

Dans le premier cas, le nombre minimum de jours, en vertu de l'article 52, § 5, peut être modifié par une convention collective de travail rendue obligatoire, sans que ce nombre puisse être inférieur à deux. Dans le deuxième cas, pareille possibilité de dérogation n'existe pas.

Invité à préciser cette différence à la lumière du principe d'égalité garanti par la Constitution, le délégué a communiqué ce qui suit:

"Les deux situations ne sont pas les mêmes. En l'absence d'une convention collective conclue au niveau du secteur, le travailleur n'est pas protégé de la même manière. Le but de la règlementation est de lui réserver donc le maximum de garantie en matière de formation. Lorsque la matière de la formation est réglée par une CCT, le législateur estime que les droits des travailleurs (représentés par les organisations

Het verdient aanbeveling om deze verduidelijkingen op te nemen in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

Artikel 50

58. Artikel 50 van het voorontwerp luidt:

"Elke werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024".

Zoals deze bepaling is geredigeerd, lijkt deze een algemene draagwijdte te hebben ("[e]lke werknemer"). In de commentaar die in de memorie van toelichting wordt gegeven bij deze bepaling wordt evenwel vermeld dat deze de werknemers beoogt die voltijds werken, terwijl voor werknemers die niet voltijds werken het aantal opleidingsdagen krachtens artikel 58 van het voorontwerp door de Koning zal worden bepaald. Het aldus beperkte toepassingsgebied van artikel 50 van het voorontwerp zou op een meer expliciete wijze tot uitdrukking moeten worden gebracht in de tekst van het voorontwerp. Ook is er de vraag waarom de wetgever ten aanzien van werknemers die niet voltijds werken niet zelf in een minimaal individueel opleidingsrecht voorziet, zoals hij wel doet ten aanzien van de voltijdse werknemers. Deze verschillende behandeling zal moeten kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijk gewaarborgd gelijkheidsbeginsel.

Artikel 52

59. Zowel in artikel 52, § 1, 1°, als artikel 53, § 3, van het voorontwerp, wordt bepaald dat het aantal opleidingsdagen per jaar in 2022 minstens drie bedraagt, in 2023 minstens vier en vanaf 2024 minstens vijf. De eerstgenoemde bepaling geldt wanneer het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd door middel van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard; de laatstgenoemde bepaling geldt wanneer, bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, het recht wordt geconcretiseerd door toekenning van een opleidingskrediet op een opleidingsrekening.

In het eerste geval kan het minimumaantal dagen krachtens artikel 52, § 5, bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst worden gewijzigd, zonder dat het aantal lager mag zijn dan twee. In het tweede geval bestaat een dergelijke afwijkingsmogelijkheid niet.

Gevraagd om dit verschil toe te lichten, rekening houdend met het grondwettelijk gewaarborgd gelijkheidsbeginsel, deelde de gemachtigde het volgende mee:

"Les deux situations ne sont pas les mêmes. En l'absence d'une convention collective conclue au niveau du secteur, le travailleur n'est pas protégé de la même manière. Le but de la règlementation est de lui réserver donc le maximum de garantie en matière de formation. Lorsque la matière de la formation est réglée par une CCT, le législateur estime que les droits des travailleurs (représentés par les organisations

syndicales) sont garantis. Il se peut donc que les partenaires sociaux, au vu des spécificités de leur secteur, dérogent au régime général. Il y va du respect de la concertation sociale".

Il y a lieu d'observer que si le dispositif en projet a effectivement pour but de protéger le travailleur et "de lui réserver donc le maximum de garantie en matière de formation", cet objectif n'est pas réalisé par la réduction du nombre de jours de formation. Par conséquent, la différence de traitement concernée devra être soumise à un examen complémentaire. Si une justification plus utile peut être donnée, il est conseillé de l'intégrer dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

60. À la fin de l'article 52, § 5, alinéa 2, de l'avant-projet, le segment de phrase, dans le texte français, "peut toutefois pas porter le nombre de jours indiqués au § 1 à un nombre inférieur à deux" ne correspond pas au segment de phrase "kan evenwel geen aantal dagen bepalen dat lager is dan twee", dans le texte néerlandais. Il conviendrait de mieux harmoniser les deux textes. Il peut être envisagé d'écrire, à la fin du texte néerlandais, "kan evenwel het in § 1 vermelde aantal dagen niet vaststellen op een aantal dat lager is dan twee".

Article 54

61. Dans le texte néerlandais, les mots "een individueel opleidingsrecht van minstens 3 dagen per voltijds equivalent" doivent être remplacés par les mots "een individueel opleidingsrecht van minstens drie dagen per jaar per voltijds equivalent" ("un droit individuel à la formation d'au moins 3 jours par an par équivalent temps plein").

Article 55

62. À l'article 55, alinéa 2, de l'avant-projet, il y a une discordance entre les textes français ("si celle-ci intervient avant ce terme") et néerlandais ("indien dit eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt"). Dans un souci de clarté, il est recommandé de faire également référence dans le texte français à la "période de cinq ans".

63. L'article 55, alinéa 3, de l'avant-projet dispose qu'"[e]n cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre les jours de formation accumulés et non utilisés par période de cinq ans avant la fin de son contrat de travail".

Le délégué a confirmé que l'on vise ici le suivi de formations pendant le délai de préavis. À la question de savoir quelles sont les conséquences au niveau des jours de formation si un délai de préavis n'est pas presté, mais qu'une indemnité de préavis est payée[34], le délégué a déclaré ce qui suit:

[34] Voir l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

syndicales) sont garantis. Il se peut donc que les partenaires sociaux, au vu des spécificités de leur secteur, dérogent au régime général. Il y va du respect de la concertation sociale."

Opgemerkt dient te worden dat, indien het doel van de ontworpen regeling effectief erin bestaat om de werknemer te beschermen en "de lui réserver donc le maximum de garantie en matière de formation", die doelstelling niet bewerkstelligd wordt door het verminderen van het aantal opleidingsdagen. Het betrokken verschil in behandeling zal bijgevolg aan een bijkomend onderzoek moeten worden onderworpen. Indien een meer dienstige verantwoording kan worden gegeven, is het raadzaam om deze op te nemen in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

60. Aan het einde van artikel 52, § 5, tweede lid, van het voorontwerp, stemt de zinsnede "kan evenwel geen aantal dagen bepalen dat lager is dan twee", in de Nederlandse tekst, niet overeen met de zinsnede "peut toutefois pas porter le nombre de jours indiqués au § 1 à un nombre inférieur à deux", in de Franse tekst. Beide teksten zouden beter op elkaar moeten worden afgestemd. Overwogen kan worden om aan het einde van de Nederlandse tekst te schrijven "kan evenwel het in § 1 vermelde aantal dagen niet vaststellen op een aantal dat lager is dan twee".

Artikel 54

61. In de Nederlandse tekst moeten de woorden "een individueel opleidingsrecht van minstens 3 dagen per voltijds equivalent" worden vervangen door de woorden "een individueel opleidingsrecht van minstens drie dagen per jaar per voltijds equivalent" ("un droit individuel à la formation d'au moins 3 jours par an par équivalent temps plein").

Artikel 55

62. In artikel 55, tweede lid, van het voorontwerp, is er een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse ("indien dit eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt") en de Franse tekst ("si celle-ci intervient avant ce terme"). Ter wille van de duidelijkheid verdient het aanbeveling om ook in de Franse tekst uitdrukkelijk te verwijzen naar de "periode van vijf jaar".

63. In artikel 55, derde lid, van het voorontwerp, wordt bepaald dat bij "een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, (…) de werknemer het recht [heeft] de gecumuleerde, niet-opgebruikte opleidingsdagen per vijfjaarlijkse periode op te nemen, vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is".

De gemachtigde bevestigde dat hiermee op het volgen van opleidingen tijdens de opzeggingstermijn wordt gedoeld. Gevraagd wat de gevolgen zijn op het vlak van de opleidingsdagen indien er geen opzeggingstermijn wordt gepresteerd, maar een opzeggingsvergoeding wordt uitbetaald,[34] verklaarde de gemachtigde het volgende:

[34] Zie artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.

"Le travailleur qui preste son préavis doit pouvoir continuer à suivre des formations. En cas de paiement de l'indemnité de préavis et cessation immédiate de la relation de travail, il appartiendra à l'employeur et au travailleur de régler le sort des jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris".

Compte tenu de l'intérêt pratique de ce qui précède et du fait que dans de telles situations, il ne sera pas toujours évident d'arriver à un accord entre le travailleur et l'employeur, il serait également préférable que le législateur règle expressément cette hypothèse.

64. Toujours à l'article 55, alinéa 3, de l'avant-projet, il est recommandé de préciser ce que vise concrètement le membre de phrase "par période de cinq ans".

Article 56

65. L'article 56, § 3, de l'avant-projet dispose que "[l]e nombre de jours indiqués aux §§ 1er et 2 peuvent être augmentés, par arrêté royal délibéré en [C]onseil des ministres ou par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968".

Dès lors qu'il existe deux instruments distincts permettant d'augmenter le nombre de jours, on peut se demander si, dans un souci de sécurité juridique, il ne serait pas recommandé de préciser de quelle manière ces instruments s'articulent dans la pratique.

Article 57

66. Dès lors que le texte français de l'article 57, alinéa 1er, de l'avant-projet mentionne les mots "en dehors de son horaire de travail habituel", il vaudrait mieux remplacer, à l'alinéa 2 de cette disposition, les mots "en dehors du temps ordinaire de travail" par les mots "en dehors de l'horaire de travail habituel".

Article 58

67. Il a été demandé au délégué si l'intention est que le Roi puisse également fixer les modalités de calcul du nombre de jours de formation en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail. En réponse à cette question, le délégué a proposé d'adapter le texte de l'article 58, § 1er, 1°, de l'avant-projet, comme suit:

"les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier [ou dont le contrat de travail a été suspendu durant une partie ou la totalité de l'année calendrier], compte tenu du contrat de travail du travailleur;".

"Le travailleur qui preste son préavis doit pouvoir continuer à suivre des formations. En cas de paiement de l'indemnité de préavis et cessation immédiate de la relation de travail, il appartiendra à l'employeur et au travailleur de régler le sort des jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris."

Gelet op de praktische relevantie hiervan en op het gegeven dat het in dergelijke situaties niet altijd vanzelfsprekend zal zijn om tot een overeenstemming te komen tussen de werknemer en de werkgever, zou de wetgever ook deze hypothese het best uitdrukkelijk regelen.

64. Nog in artikel 55, derde lid, van het voorontwerp, verdient het aanbeveling om te verduidelijken wat concreet wordt beoogd met de zinsnede "per vijfjaarlijkse periode".

Artikel 56

65. In artikel 56, § 3, van het voorontwerp, wordt bepaald dat bij "een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 (…) het in §§ 1 en 2 vermelde aantal dagen verhoogd [kan] worden".

Aangezien er twee aparte instrumenten zijn waarmee het aantal dagen kan worden verhoogd, kan men zich afvragen of het ter wille van de rechtszekerheid geen aanbeveling verdient om te verduidelijken op welke wijze deze instrumenten zich in de praktijk tot elkaar verhouden.

Artikel 57

66. Aangezien in de Franse tekst van artikel 57, eerste lid, van het voorontwerp, melding wordt gemaakt van de woorden "en dehors de son horaire de travail habituel", vervange men in het tweede lid van die bepaling de woorden "en dehors du temps ordinaire de travail" het best door de woorden "en dehors de l'horaire de travail habituel".

Artikel 58

67. Aan de gemachtigde werd gevraagd of het de bedoeling is dat de Koning ook de nadere regels kan bepalen voor de berekening van het aantal opleidingsdagen in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Naar aanleiding van deze vraag stelde de gemachtigde voor om de tekst van artikel 58, § 1, 1°, van het voorontwerp, aan te passen als volgt:

"les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier [ou dont le contrat de travail a été suspendu durant une partie ou la totalité de l'année calendrier], compte tenu du contrat de travail du travailleur;".

On peut se rallier à cette suggestion du délégué.

Article 60

68. On adaptera la formulation de l'article 60, § 1er, de l'avant-projet comme suit:

"La section 1re du chapitre 2 du titre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, modifiée par la loi du 26 mars 2018, est abrogée".

Article 61

69. L'article 61 de l'avant-projet prévoit le développement d'un "système informatique et [d']une application électronique, dénommée "Individual Learning Account", en abrégé "ILA" (…), avec comme objectif de supporter de façon digitale la création d'un compte formation individuel pour chaque personne qui entre sur le marché de (lire: du) travail en Belgique".

L'article 61, alinéa 2, de l'avant-projet habilite le Roi à déterminer, "après avis de l'Autorité de protection des données, les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel, les droits à la formation que ledit compte formation individuel contient, les moyens de financement de ce compte ainsi que l'usage de ces données, de même que les délais de conservation de ces dernières".

Le délégué a fourni les explications suivantes à propos de la délégation de pouvoirs au Roi, contenue à l'article 61, alinéa 2, de l'avant-projet:

"La règlementation relative à l'ILA doit être développée. Cette Loi sert de base à cette nouvelle règlementation dont les modalités pratiques seront déterminées par A.R.

L'article 22 de la Constitution prévoit ce qui suit: "Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit."

Au vu que l'ILA devra renfermer une série d'informations personnelles des travailleurs, le Roi après avoir obtenu l'avis l'Autorité de protection des données, fixera les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel.

En sollicitant l'avis de l'Autorité de protection des données, il est estimé que le règles du respect de la vie privée seront prise en compte et donc respectées. Nous ne voyons pas directement d'impact négatif ou de contrariété avec la règlementation du respect de la vie privée".

Ni l'intention de respecter les aspects de droit matériel du droit à la protection de la vie privée, ni l'intention de recueillir en l'espèce l'avis de l'Autorité de protection des données, ce qui en tout état de cause est une obligation imposée par le

Er kan met deze suggestie van de gemachtigde worden ingestemd.

Artikel 60

68. Men passe de redactie van artikel 60, § 1, van het voorontwerp, aan als volgt:

"Afdeling 1 van hoofdstuk 2 van titel 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gewijzigd bij de wet van 26 maart 2018, wordt opgeheven".

Artikel 61

69. Artikel 61 van het voorontwerp voorziet in de ontwikkeling van een "informatiesysteem en elektronische applicatie, genaamd "Individual Learning Account", afgekort "ILA" (…), met als doeleinde de creatie van een individuele opleidingsrekening voor elke persoon die de Belgische arbeidsmarkt betreedt, op een digitale manier te ondersteunen".

In artikel 61, tweede lid, van het voorontwerp, wordt de Koning opgedragen om "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit, de persoonlijke gegevens die in deze individuele opleidingsrekening opgenomen moeten worden, de opleidingsrechten die deze opleidingsrekening bevat, de financieringsmiddelen van deze opleidingsrekening alsook het gebruik van die gegevens en de bewaringstermijn ervan" te bepalen.

De gemachtigde verstrekte de volgende toelichting bij de in artikel 61, tweede lid, van het voorontwerp, vervatte delegatie van bevoegdheden aan de Koning:

"La règlementation relative à l'ILA doit être développée. Cette Loi sert de base à cette nouvelle règlementation dont les modalités pratiques seront déterminées par A.R.

L'article 22 de la Constitution prévoit ce qui suit: "Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit."

Au vu que l'ILA devra renfermer une série d'informations personnelles des travailleurs, le Roi après avoir obtenu l'avis l'Autorité de protection des données, fixera les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel.

En sollicitant l'avis de l'Autorité de protection des données, il est estimé que le règles du respect de la vie privée seront prise en compte et donc respectées. Nous ne voyons pas directement d'impact négatif ou de contrariété avec la règlementation du respect de la vie privée."

Noch de intentie om de materieelrechtelijke aspecten van het recht op de bescherming van het privéleven te respecteren, noch het voornemen om ter zake het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit in te winnen, hetgeen hoe

Règlement général sur la protection des données, ne peuvent justifier qu'il soit passé outre au principe de légalité, consacré par l'article 22 de la Constitution, comme on l'a déjà évoqué aux points 33.2 et 33.3 du présent avis.

Par conséquent, les éléments essentiels du dispositif devront sur ce point encore être élaborés par le législateur lui-même. La délégation prévue à l'article 61, alinéa 2, ne pourra pas pour cette raison être maintenue en l'état dans l'avant-projet.

70. À propos de la mission relative à la gestion et au financement de l'ILA, que l'article 61, alinéa 3, de l'avant-projet confie au Roi, le délégué a encore déclaré ce qui suit:

"Cet article a pour but de permettre au Roi de fixer l'ensemble des règles permettant le fonctionnement de l'ILA qui est actuellement en développement et dont les évolutions font également objet au sein de la Commission Européenne. Il va de soi que le Roi ne va pas déroger aux réglementations en matière des budget et des financements publics".

L'article 61, alinéa 3, de l'avant-projet ne peut de toute évidence procurer de fondement juridique pour déroger aux règles constitutionnelles en matière budgétaire (budget et financements publics).

La même observation vaut pour l'article 61, alinéa 2, de l'avant-projet, dans la mesure où il habilite le Roi à déterminer "les moyens de financement de ce compte [formation]". Si ce financement, par exemple, doit se faire sur la base d'un impôt, d'une redevance ou autre contribution, il faut, selon le cas, tenir compte à cet égard du principe de légalité applicable.

71. Sous réserve des observations formulées aux points 69 et 70, il faut relever qu'il est peu judicieux – comme c'est le cas à l'article 61, alinéa 1er, de l'avant-projet – de reproduire une citation sous forme abrégée ("ILA") du système informatique concerné, et de mentionner néanmoins dans les dispositions subséquentes tant la dénomination complète de ce système que son abréviation. Dans ce cas, la mention de l'abréviation à utiliser peut évidemment chaque fois suffire.

*

Le greffier	*Le président*
Wim GEURTS	Marnix VAN DAMME

dan ook verplicht is op basis van de algemene verordening gegevensbescherming, kunnen verantwoorden dat zou worden voorbijgegaan aan het in artikel 22 van de Grondwet vervatte legaliteitsbeginsel zoals dit reeds werd besproken onder de nummers 33.2 en 33.3 van dit advies.

De essentiële elementen van de regeling op dit punt zullen bijgevolg door de wetgever zelf moeten worden uitgewerkt. De delegatiebepaling van artikel 61, tweede lid, zal om die reden niet ongewijzigd in het voorontwerp kunnen worden behouden.

70. In verband met de aan de Koning in artikel 61, derde lid, van het voorontwerp, opgedragen taak in verband met het beheer en de financiering van ILA, deelde de gemachtigde ook nog het volgende mee:

"Cet article a pour but de permettre au Roi de fixer l'ensemble des règles permettant le fonctionnement de l'ILA qui est actuellement en développement et dont les évolutions font également objet au sein de la Commission Européenne. Il va de soi que le Roi ne va pas déroger aux réglementations en matière des budget et des financements publics."

Artikel 61, derde lid, van het voorontwerp, kan uiteraard geen rechtsbasis bieden om af te wijken van de grondwettelijke regels inzake begroting en budgetten.

Hetzelfde geldt voor artikel 61, tweede lid, van het voorontwerp, in zoverre de Koning daarin wordt gemachtigd om "de financieringsmiddelen van deze opleidingsrekening" te bepalen. Indien die financiering, bijvoorbeeld, moet gebeuren op basis van een belasting, retributie of andere bijdrage, moet daarbij, al naargelang het geval, rekening worden gehouden met het toepasselijke legaliteitsbeginsel.

71. Onder voorbehoud van de opmerkingen onder de nummers 69 en 70, moet worden opgemerkt dat het weinig zinvol is om – zoals in artikel 61, eerste lid, van het voorontwerp – een verkorte citeerwijze ("ILA") weer te geven van het desbetreffende informatiesysteem, en om desalniettemin in de daaropvolgende bepalingen melding te maken van zowel de volledige benaming van dat systeem als van de afkorting ervan. In dat geval kan uiteraard telkens worden volstaan met een vermelding van de te hanteren afkorting.

*

De griffier,	*De voorzitter,*
Wim GEURTS	Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail, du ministre des Affaires sociales et du ministre des Indépendants,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

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

CHAPITRE 1ER

Disposition introductive

Article 1er

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

CHAPITRE 2

Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Art. 2

À l'article 6, § 1er, 1°, alinéa 3, d), de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, inséré par la loi du 5 mars 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "cinq jours ouvrables" sont chaque fois remplacés par les mots "sept jours ouvrables";

2° dans la dernière phrase les mots "un jour ouvrable" sont remplacés par les mots "trois jours ouvrables".

Art. 3

§ 1er. Les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel avant l'entrée en vigueur de l'article 2

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk, de minister van Sociale Zaken en de minister van Zelfstandigen,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Sociale zaken en de minister van Zelfstandigen 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 bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

Art. 2

In artikel 6, § 1, 1°, derde lid, d), van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ingevoegd bij de wet van 5 maart 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "vijf werkdagen" worden telkens vervangen door de woorden "zeven werkdagen";

2° in de laatste zin worden de woorden "één werkdag" vervangen door de woorden "drie werkdagen".

Art. 3

§ 1. De voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die

qui déterminent un délai minimal de moins de trois jours ouvrables pour la communication des horaires de travail aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, continuent à produire leurs effets jusqu'au moment où entre en vigueur une nouvelle convention collective de travail sectorielle en la matière, conforme aux dispositions de l'article 2 et rendue obligatoire par le Roi, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. Si aucune nouvelle convention collective de travail sectorielle, telle que visée au paragraphe 1er, n'est enregistrée et n'entre en vigueur au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110) avant le 1er janvier 2023, le délai minimal de sept jours ouvrables prévu à l'article 6, § 1er, 1°, troisième alinéa, d) de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, est, à partir du 1er janvier 2023, porté à trois jours ouvrables pour les employeurs et les travailleurs relevant respectivement de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et de la Commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110).

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1er, les conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires conclues avant l'entrée en vigueur de l'article 2 des commissions paritaires mentionnées ci-dessous, qui prévoient une période minimale de moins de trois jours ouvrables pour la communication des horaires aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, restent en vigueur après le 31 décembre 2022 jusqu'à ce que ces conventions prennent fin. Il s'agit des commissions paritaires suivants:

1) la commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145);

2) la commission paritaire pour le nettoyage (CP 121), en cas de nécessité imprévue et après l'accord du travailleur;

3) la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200), pour ce qui concerne les employés occupés à des activités dans les auto-écoles.

Art. 4

Lorsque, avant l'entrée en vigueur de l'article 2, il est déjà fait application d'horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le règlement de travail doit être mis en conformité avec

een minimumtermijn van minder dan drie werkdagen bepalen voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, blijven van kracht totdat met betrekking tot deze aangelegenheid een nieuwe door de Koning algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt die in overeenstemming is met de bepalingen van artikel 2 en dit uiterlijk tot en met 31 december 2022.

§ 2. Indien er in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) en in het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC 110) voor 1 januari 2023 geen nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in de eerste paragraaf, wordt geregistreerd en in werking treedt, wordt de minimumtermijn van 7 werkdagen bepaald in artikel 6, § 1, 1°, derde lid, d) van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vanaf 1 januari 2023 op drie werkdagen gebracht voor de werkgevers en werknemers ressorterend onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) respectievelijk onder het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC 110).

§ 3. In afwijking van paragraaf 1, blijven de voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten van de hierna vermelde paritaire comités die een minimumtermijn van minder dan drie werkdagen bepalen voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, ook na 31 december 2022 van kracht en dit tot deze overeenkomsten een einde nemen. Het gaat om de volgende paritaire comités:

1) het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145);

2) het paritair comité voor de schoonmaak (PC 121), in geval van onvoorziene noodzakelijkheid na instemming van de werknemer;

3) het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 200), voor wat betreft de bedienden die tewerkgesteld zijn aan activiteiten in autorijscholen.

Art. 4

Wanneer al vóór de inwerkingtreding van artikel 2 toepassing wordt gemaakt van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet het arbeidsreglement in overeenstemming

les dispositions de l'article 2 endéans les neuf mois à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur de l'article 2.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié, et au plus tard jusqu'à l'écoulement du délai visé à l'alinéa 1er, les règles telles qu'elles étaient en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 2 restent d'application.

CHAPITRE 3

Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Section 1

Prestations normales sur quatre jours

Art. 5

Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il est inséré un article 20*bis*/1 rédigé comme suit:

"Art. 20*bis*/1. § 1er. Le règlement de travail, peut autoriser que la limite quotidienne de la durée du travail d'un travailleur à temps plein soit portée à 9 heures et demie s'il effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine. Si les prestations normales à temps plein sont organisées de manière à ce que la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38 heures avec un maximum de 40 heures, seule une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser que la limite quotidienne susmentionnée soit portée à un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre pour le travailleur qui effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine.

La dérogation à la limite quotidienne de la durée du travail visée à l'alinéa 1er ne peut être appliquée qu'après la demande écrite préalable du travailleur et après la conclusion de la convention visée à l'alinéa 4. La demande porte sur une période de maximum six mois et est renouvelable.

La demande du travailleur visée à l'alinéa 2, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée par l'employeur durant une

worden gebracht met de bepalingen van artikel 2 binnen de negen maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van artikel 2.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement, en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijven de regels van toepassing zoals zij van kracht waren tot de inwerkingtreding van artikel 2.

HOOFDSTUK 3

Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Afdeling 1

Normale prestaties op 4 dagen

Art. 5

In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 20*bis*/1 ingevoegd luidende:

"Art. 20*bis*/1. § 1. Het arbeidsreglement, kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9 en een half uur wordt gebracht indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week. Indien de normale voltijdse arbeidsprestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur 38 uren te boven gaat met een maximum van 40 uren, kan uitsluitend een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, toestaan dat voormelde dagelijkse grens gebracht wordt op een aantal uren gelijk aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

De afwijking op de dagelijkse grens van de arbeidsduur bedoeld in het eerste lid kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van de werknemer en na het sluiten van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Het verzoek van de werknemer, bedoeld in het tweede lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien

période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Après accord de l'employeur, une convention conclue entre l'employeur et le travailleur détermine le début et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'interruption régulière du travail qui sont applicables pendant le régime de travail visé par le présent article. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime de travail visé par le présent article est applicable, sans dépasser la période maximale de six mois visée à l'alinéa 2. Cette convention est conclue par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du régime de travail introduit sur la base du présent article.

Une copie de la convention visée à l'alinéa 4 est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.

La convention visée à l'alinéa 4, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est indiquée.

L'employeur qui refuse de donner suite à la demande visée à l'alinéa 2, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§ 2. La demande du travailleur visée au § 1er, alinéa 2, ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui introduit une demande visée au § 1er, alinéa 2, sauf pour des motifs étrangers à la demande."

§ 3. Le travailleur qui, en application du présent article, effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine ne peut effectuer des heures supplémentaires volontaires au sens de l'article 25*bis* de cette même loi, les autres jours de la semaine.

moet het door de werkgever worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Na akkoord van de werkgever bepaalt een overeenkomst tussen werkgever en werknemer de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid die tijdens de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, van toepassing zijn. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toegepast zonder de maximale duur van zes maanden bedoeld in het tweede lid te overschrijden. Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer begint te werken in de arbeidsregeling die op grond van dit artikel wordt ingevoerd.

Een afschrift van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid wordt overgemaakt aan de werknemer. Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt hen eveneens een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.

De overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop ze betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965. Nadien moet ze gedurende een periode van 5 jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek, bedoeld in het tweede lid, moet deze weigering binnen de maand schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.

§ 2. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in § 1, tweede lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in § 1, tweede lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek."

§ 3. De werknemer die in toepassing van dit artikel zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week kan geen vrijwillige overuren presteren overeenkomstig artikel 25*bis* van deze wet op de andere dagen van de week.

§ 4. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail conclue en vue de l'introduction d'un régime de travail visé au présent article, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail à partir de l'enregistrement de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.".

Section 2

Régime hebdomadaire alterné

Art. 6

Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, il est inséré un article 20*quater*, rédigé comme suit:

"Art. 20*quater*. § 1er. Le règlement de travail, peut prévoir qu'à la demande préalable et écrite du travailleur à temps plein et après la conclusion de la convention, visée à l'alinéa 2, 2°, selon les prescriptions prévues par le paragraphe 5, il est possible d'appliquer un régime hebdomadaire alterné qui dépasse les limites fixées à l'article 19. La demande concerne une période de six mois au maximum et est renouvelable.

Pour l'application du présent article, on entend par:

1° régime hebdomadaire alterné: un régime de travail organisé selon un cycle qui s'étend sur une période de deux semaines consécutives pendant laquelle les prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la seconde semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail. Par dérogation, pendant le 3ème trimestre de l'année, le cycle peut s'étendre sur une période de quatre semaines consécutives pendant laquelle la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne;

2° cycle: la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans une convention écrite entre l'employeur et le travailleur et dont les prestations s'inscrivent dans le cadre fixé dans le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné;

3° semaine: une période de sept jours consécutifs, qui ne va pas nécessairement du lundi au dimanche inclus.

§ 4. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling bedoeld in dit artikel, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de registratie van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.".

Afdeling 2

Wisselend weekregime

Art. 6

In de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 20*quater* ingevoegd, luidende:

"Art. 20*quater*. § 1. Het arbeidsreglement kan voorzien dat, op voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer en na het sluiten van de overeenkomst, bedoeld in het tweede lid, 2°, volgens de voorschriften bepaald in paragraaf 5, een wisselend weekregime kan worden toegepast waarbij de bij artikel 19 vastgestelde grenzen worden overschreden. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° wisselend weekregime: een arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus die is gespreid over een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. In afwijking hierop kan tijdens het 3de trimester een cyclus zich spreiden over een periode van vier opeenvolgende weken tijdens dewelke de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;

2° cyclus: de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer en waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement;

3° week: een periode van zeven opeenvolgende dagen, die zich niet noodzakelijk uitstrekt van maandag tot en met zondag.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, alinéa 2, 1°, et suite à un évènement imprévu dans le chef du travailleur les parties peuvent convenir que le cycle s'étendra sur une période de quatre semaines consécutives. Dans ce cas, la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne endéans ce cycle de quatre semaines. Cette dérogation doit faire l'objet d'une demande écrite et motivée du travailleur qui indique l'évènement imprévu dans son chef et d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur qui est annexé à la convention visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°. Cette convention précise le cycle convenu étalé sur une période de quatre semaines consécutives, ainsi que la période pendant laquelle elle s'applique et doit être conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de cette dérogation.

§ 3. Le règlement de travail indique au moins les éléments suivants:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;

2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées:

4° la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures;

5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine.

§ 4. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur, visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§ 5. Si l'employeur accède à la demande du travailleur, la convention écrite visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°, est conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du cycle convenu dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Cette convention précise également les dates de début et de fin de la période pendant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué, sans dépasser la durée maximale de six mois visée au paragraphe 1er, alinéa 1er.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, tweede lid, 1° en ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer, kunnen de partijen overeenkomen dat de cyclus zich uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken. In dergelijk geval zal de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd moeten worden tijdens deze cyclus van vier weken. Deze afwijking dient het voorwerp uit te maken van een geschreven en gemotiveerd verzoek vanwege de werknemer waarin de onvoorzienbare gebeurtenis in diens hoofde opgenomen is en van een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer die als bijlage gaat bij de overeenkomst bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°. Deze overeenkomst vermeldt de overeengekomen cyclus gespreid over een periode van vier opeenvolgende weken, alsook de periode gedurende welke deze van toepassing is en moet uiterlijk worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van deze afwijking.

§ 3. Het arbeidsreglement vermeldt minstens het volgende:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;

5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur, zonder dat de arbeidsduur per week vijfenveertig uren mag overschrijden.

§ 4. De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, moet deze weigering schriftelijk motiveren en binnen de maand aan de werknemer bezorgen.

§ 5. Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer, wordt de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, uiterlijk gesloten op het tijdstip waarop de werknemer de arbeidsprestaties binnen de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus aanvangt. Deze overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime wordt toegepast, zonder de maximale duur van zes maanden, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid te overschrijden.

En outre, en cas d'application d'un régime hebdomadaire alterné, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Le travailleur a le droit de mettre anticipativement fin au régime hebdomadaire alterné afin de revenir à son régime de travail d'origine, moyennant notification à l'employeur deux semaines avant le début d'un nouveau cycle.

§ 6. La demande du travailleur, visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, ou une copie de celle-ci, est tenue à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté, en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée, durant la période sur laquelle elle porte. Ensuite, elle doit être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Une copie de la convention, visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°, est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.

La convention, visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est mentionnée.

Lorsque les parties ont convenu d'appliquer un régime hebdomadaire adapté, visé au paragraphe 2, la convention visée au paragraphe 2 ou une copie de celle-ci doit se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée durant toute la période où elle est applicable. Il doit ensuite être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où les horaires qu'il contient cessent d'être en vigueur.

§ 7. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter durant le cycle.

Bij toepassing van een wisselend weekregime moet bovendien op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

De werknemer heeft het recht om het wisselend weekregime vroegtijdig stop te zetten ten einde zijn oorspronkelijke arbeidsregeling te hervatten, mits hij de werkgever hiervan twee weken voor de start van een nieuwe cyclus op de hoogte brengt.

§ 6. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Een afschrift van de overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, wordt overgemaakt aan de werknemer. Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt hen eveneens een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.

De overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop zij betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965. Nadien moet ze gedurende vijf jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

Indien de partijen overeengekomen zijn om een aangepast weekregime toe te passen als bedoeld in paragraaf 2, moet de overeenkomst bedoeld in paragraaf 2 of een afschrift ervan, zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd in uitvoering van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965 gedurende de hele periode tijdens dewelke deze van toepassing is. Nadien moet zij gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop de erin opgenomen uurroosters niet langer van toepassing zijn.

§ 7. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus.

§ 8. Les limites fixées au paragraphe 3, 4° et 5°, peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25*bis* et 26.

L'application de l'article 25*bis* n'est autorisée que pendant les semaines où un dépassement de la durée hebdomadaire normale du travail est prévu en application de cet article.

§ 9. La demande du travailleur visée au paragraphe 1er, alinéa 1er ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut prendre aucune mesure tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui fait une demande visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, sauf pour des motifs étrangers à cette demande.".

Art. 7

Dans l'article 38*bis*, alinéa 1er, de la même loi, inséré par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 5 mars 2017, les mots "ou dans la convention visée à l'article 20*quater*, de la présente loi" sont insérés entre les mots "article 25 de la présente loi" et les mots "ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20*ter*".

Art. 8

Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, un article 6/2 est inséré, rédigé comme suit:

"Art. 6/2. Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné, conformément à l'article 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit, en dérogation à l'article 6, § 1er, 1°, alinéa 1er, fixer le cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné qui comprend les éléments suivants:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;

2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;

4° la durée du travail journalière minimale et maximale;

§ 8. De grenzen vastgesteld in paragraaf 3, 4° en 5°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25*bis* en 26.

De toepassing van artikel 25*bis* is enkel toegelaten in de weken waarin een overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur is voorzien in toepassing van dit artikel.

§ 9. Het verzoek van de werknemer bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verzoek.".

Art. 7

In artikel 38*bis*, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "of in de overeenkomst bedoeld in artikel 20*quater*, van deze wet" ingevoegd tussen de woorden "artikel 25 van deze wet" en de woorden "of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20*ter*".

Art. 8

In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidend:

"Art. 6/2. Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een wisselend weekregime overeenkomstig artikel 20*quater* van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement, in afwijking van artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, het kader voor de toepassing van het wisselend weekregime vaststellen dat de volgende elementen bevat:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;

5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale.”.

Section 3

Dispositions communes

Art. 9

Dans l’article 29, § 2, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et la loi du 5 mars 2017, les mots “20*bis*, 20*ter*,” sont remplacés par les mots “20*bis*, 20*bis*/1, 20*ter*, 20*quater*,”.

Art. 10

Dans le livre 2, chapitre 6, du Code pénal social, l’intitulé de la section 2 est remplacé par ce qui suit:

“Section 2. Le contrat relatif à une occupation d’étudiants, le contrat d’occupation de travailleurs à domicile, la convention d’immersion professionnelle, l’accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l’instauration d’un budget mobilité, le contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire, la demande et la convention exigées pour l’application du régime de travail visé à l’article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la demande et la (ou les) convention(s) exigés pour l’application du régime de travail visé 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 précitée.”.

Art. 11

Dans le livre 2, chapitre 6, section 2, du même Code, il est inséré un article 186/1 rédigé comme suit:

“Art. 186/1. Les demandes et les conventions exigées pour l’application d’un régime de travail particulier

§ 1er. Est puni d’une sanction de niveau 2, l’employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:

1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la convention visées à l’article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi;

5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur.”.

Afdeling 3

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 9

In artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985 en de wet van 5 maart 2017, worden de woorden “20*bis*, 20*ter*,” vervangen door de woorden “20*bis*, 20*bis*/1, 20*ter*, 20*quater*,”.

Art. 10

In Boek 2, hoofdstuk 6, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

“Afdeling 2. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20*bis*/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20*quater* van de voormelde wet van 16 maart 1971.”.

Art. 11

In Boek 2, hoofdstuk 6, afdeling 2, van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 186/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 186/1. De verzoeken en de overeenkomsten die vereist zijn voor de toepassing van een bepaalde arbeidsregeling

§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20*bis*/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents pendant la durée prescrite;

3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20*bis*/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:

1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l'article 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi;

2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l'article 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents durant le délai prescrit;

3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l'article 20*quater* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.".

Art. 12

Les dispositions du présent Chapitre feront l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail deux ans après leur entrée en vigueur.

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20*bis*/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijke en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20*bis*/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 2. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20*quater* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20*quater* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20*quater* van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.".

Art. 12

De bepalingen van dit Hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad twee jaar na de inwerkingtreding ervan.

CHAPITRE 4

Economie de plateformes

Section 1

Modifications du Titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Art. 13

Dans l'article 332, alinéa 1er, la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois des 25 août 2012 et 7 mai 2019, les mots "ou au chapitre V/2" sont insérés entre les mots "conformément au chapitre V/1" et les mots "et que cette présomption.".

Art. 14

Dans le Titre XIII de la même loi, il est inséré un chapitre V/2 intitulé "Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres".

Art. 15

Dans le chapitre V/2 inséré par l'article 13, il est inséré un article 337/3 rédigé comme suit:

"Art. 337/3. § 1er. Pour l'application du présent article, on entend par:

1° "plateforme numérique donneuse d'ordres": le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes:

a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile;

b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service;

Ne sont pas visés les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif;

HOOFDSTUK 4

Platformeconomie

Afdeling 1

Wijzigingen van Titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006

Art. 13

In artikel 332, eerste lid, van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de woorden "of in hoofdstuk V/2" ingevoegd tussen de woorden "overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/I" en de woorden "en dit vermoeden.".

Art. 14

In Titel XIII van dezelfde wet, wordt een Hoofdstuk V/2 ingevoegd, luidende "Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven".

Art. 15

In hoofdstuk V/2, ingevoegd bij artikel 13, wordt een artikel 337/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 337/3. § 1. Voor de toepassing van dit artikel, wordt verstaan onder:

1° "digitaal platform opdrachtgever": de aanbieder van een betalende dienst die, via een algoritme of iedere andere gelijkwaardige methode of technologie, in staat is om een beslissings- of controlemacht uit te oefenen ten aanzien van de wijze waarop de prestaties moeten gerealiseerd worden en ten aanzien van de arbeid- of loonvoorwaarden, en die een bezoldigde dienst verstrekt die aan alle volgende vereisten voldoet:

a) hij wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verstrekt via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;

b) hij wordt verstrekt op vraag van een afnemer van de dienst;

Hieronder vallen niet de aanbieders van een dienst waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken;

2° “le travailleur de plateforme”: tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d’ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées;

3° “l’exploitant de plateforme”: la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d’ordres.

§ 2. Pour les plateformes numériques donneuses d’ordres, les relations de travail sont présumées jusqu’à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d’un contrat de travail, lorsque de l’analyse de la relation de travail, il apparaît qu’au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis:

1° l’exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d’activités;

2° l’exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base;

3° l’exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d’exécuter le travail;

4° l’exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d’un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d’un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause;

5° à l’exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l’exploitant de la plateforme peut exiger qu’un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l’égard du destinataire du service ou l’exécution du travail;

6° l’exploitant de la plateforme peut déterminer l’attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l’exécution de la prestation, à l’exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l’aide notamment de moyens électroniques;

7° l’exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d’organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail

2° “platformwerker”: elke persoon die platformwerk verricht via een digitaal platform opdrachtgever, ongeacht de aard van de contractuele relatie of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;

3° “platformexploitant”: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform opdrachtgever exploiteert.

§ 2. Voor de digitale platformen opdrachtgever worden de arbeidsrelaties tot bewijs van het tegendeel, vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat tenminste drie van de acht volgende criteria of twee van de laatste vijf volgende criteria zijn vervuld:

1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;

2° de platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;

3° de platformexploitant kan de vrijheid inperken van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;

4° de platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clausule uitgesloten;

5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers zelf kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

6° de platformexploitant kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;

7° de platformexploitant kan, eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn

ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants;

8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

§ 3. La présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties.

Art. 16

Dans l'article 339, de la même loi, l'alinéa 1er, est complété par les mots "et au chapitre V/2".

Art. 17

Dans le chapitre VII, modifié par la loi du 25 août 2012, il est inséré un article 342/1, rédigé comme suit:

"Le chapitre V/II fera l'objet d'une évaluation intermédiaire un an après son entrée en vigueur et d'une évaluation définitive deux ans après son entrée en vigueur.

Ces évaluations seront réalisées par le Conseil national du travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, en concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale.".

Art. 18

La présente section entre en vigueur le 1er janvier 2023.

werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;

8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten.

§ 3. Het vermoeden bedoeld in § 2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen.

Art. 16

In artikel 339, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden "en in hoofdstuk V/2" ingevoegd tussen de woorden "hoofdstuk V/1" en "bepaalde vermoeden".

Art. 17

In hoofdstuk VII, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2012, wordt een artikel 342/1 ingevoegd, luidende:

"Het hoofdstuk V/II zal het voorwerp uitmaken van een tussentijdse evaluatie een jaar na diens inwerkingtreding en een definitieve evaluatie twee jaar na diens inwerkingtreding.

Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen, in overleg met de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, de Rijsdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst.".

Art. 18

Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2023.

Section 2

Couverture des accidents survenus aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Art. 19

§ 1er. Les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1er, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 concluent un contrat d'assurance visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités aux personnes visées à l'article 337/3, § 1er, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi.

§ 2. Les exploitants des plateformes en défaut d'avoir conclu le contrat d'assurance visé au § 1er sont tenus civilement responsables des dommages survenus aux personnes visées au § 1er.

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir la couverture du contrat d'assurance à l'assistance juridique pour les risques visés au § 1er.

§ 4. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de garantie minimales des contrats d'assurance visés au présent article. Celles-ci doivent garantir une protection au moins équivalente à celle de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Art. 20

Dans l'article 581 du Code judiciaire, un 16° est inséré, rédigé comme suit:

"des litiges concernant les contrats d'assurance de droit commun (contre les accidents du travail), conclue par les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3. § 1er, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités aux personnes visées à l'article 337/3, § 1er, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation

Afdeling 2

Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

Art. 19

§ 1. De platformexploitanten , gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, sluiten een verzekeringsovereenkomst af ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2°, van dezelfde wet, die tegen vergoeding activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b), van dezelfde wet voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.

§ 2. Exploitanten van platformen die geen verzekeringsovereenkomst als bedoeld in § 1 hebben gesloten, worden burgerlijk aansprakelijk gesteld voor schade aan de in § 1 bedoelde personen.

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de dekking van het verzekeringsovereenkomst uitbreiden tot rechtsbijstand voor de in § 1 bedoelde risico's.

§ 4. De Koning legt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimumgarantievoorwaarden vast van de in dit artikel bedoelde verzekeringsovereenkomsten. Deze moeten minstens een gelijkwaardige bescherming waarborgen als die van de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen.

Art. 20

In artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek wordt een 16° ingevoegd, luidend als volgt:

"van de geschillen inzake de gemeenrechtelijke (arbeidsongevallen)verzekeringsovereenkomsten, afgesloten door de exploitanten van platformen gedefinieerd in artikel 337/3. § 1, 3°, van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2°, van dezelfde wet, die tegen vergoeding activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b), van dezelfde wet

et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi.).".

Art. 21

La présente section entre en vigueur à une date à fixer par le Roi.

CHAPITRE 5

Trajets de transition

Art. 22

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/13 rédigé comme suit:

"Article 37/13. Lorsque l'employeur résilie le contrat moyennant un délai de préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.

Le trajet de transition visé à l'alinéa 1er implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi.

Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au présent article doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service public régional de l'emploi. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

Pendant la période de mise à la disposition dont la durée minimale est fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et dont la durée maximale est équivalente à la durée de préavis à prester, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur

voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.".

Art. 21

Deze afdeling treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

HOOFDSTUK 5

Transitietrajecten

Art. 22

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/13 ingevoegd, luidende:

"Artikel 37/13. Wanneer de werkgever de werknemer ontslaat door middel van een opzeggingstermijn, kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

Het in het eerste lid bedoelde transitietraject houdt in dat, in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld aan een andere werkgever-gebruiker door bemiddeling van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling.

De voorwaarden en de duur van de in dit artikel bedoelde terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling, waarvan de minimumduur door de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wordt bepaald, en die maximaal gelijk is aan de te presteren opzeggingstermijn, betaalt de werkgever aan de werknemer het loon uit dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die hij daar uitoefent, of het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf indien dit meer bedraagt dan de verloning bij de werkgever-gebruiker. De

doit compenser une partie de cette rémunération à l'employeur.

Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur. Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, § 1 de la présente loi si la résiliation émane de l'employeur-utilisateur et conformément à l'article 37/2, § 2 de la présente loi si la résiliation émane du travailleur, et ce sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition. Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis.

Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la présente loi.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent, pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques.".

werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van dit loon te compenseren door betaling aan de werkgever.

De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens artikel 37/2, § 1 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werkgever-gebruiker en volgens artikel 37/2, § 2 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werknemer, en dit op basis van een anciënniteit berekend vanaf het begin van het transitietraject. Indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject door middel van een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde te maken aan het transitietraject.

De werkgever-gebruiker staat tijdens de terbeschikkingstelling in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk, zoals bedoeld bij artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Indien het transitietraject voleindigd werd, dient de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Indien niet wordt voldaan aan deze verplichting, is de werkgever-gebruiker gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de helft van de termijn van het transitietraject.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt voor het berekenen van de opzegtermijn conform artikel 37/2 van deze wet, ook rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker wordt in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, behoudt de werknemer de anciënniteit die hij heeft opgebouwd op grond van zijn vorige arbeidsovereenkomst, voor wat de toepassing betreft van de bepalingen die betrekking hebben op de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, met inbegrip van de thematische verloven.".

Art. 23

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 6

Promotion de l'employabilité

Art. 24

L'article 39*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est remplacé par ce qui suit:

"Article 39*ter*. § 1er. Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties.

La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis visé à l'alinéa 1er mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.

La deuxième partie consiste en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la durée du reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la première partie. En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées par cet alinéa, selon les modalités fixées par l'article 38, § 3*vicies bis* de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces mesures

Art. 23

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 6

Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 24

Artikel 39*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

"Artikel 39*ter*. § 1. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, minstens 30 weken bedraagt, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat.

Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn die twee derden bedraagt van de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn doch met een minimum van 26 weken, of uit een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit eerste deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid of een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het eerste deel. In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel. In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel. Deze werkgeversbijdragen worden gebruikt om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zoals voorzien in dit

d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, si ces mesures concernent un reclassement professionnel. L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.

L'alinéa précédent ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le Roi peut fixer des règles plus précises en ce qui concerne la manière de calculer le délai de préavis et l'indemnité de préavis de la première et de la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement.

§ 2. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsqu'un trajet de transition est instauré en application de l'article 37/13.".

Art. 25

§ 1er. Dans l'article 22, § 2, a) premier tiret de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2002, les mots "alinéa 4" sont remplacés par les mots "alinéa 9".

§ 2. Dans l'article 23 de la même loi, modifié par la loi du 25 avril 2014, l'alinéa 9 est complété par les mots ", à l'exception des cotisations patronales de sécurité sociale, calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail".

§ 3. Dans l'article 38 de la même loi, le paragraphe 3*quaterdecies*, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est abrogé.

§ 4. Dans l'article 38 de la même loi, après le paragraphe 3*vicies*, il est inséré un paragraphe 3*vicies bis* rédigé comme suit:

"§ 3*vicies bis*. Le produit des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39*ter* de la loi du 3 juillet

lid te financieren, volgens de voorwaarden vastgesteld in artikel 38, § 3*vicies bis* van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen dienen te voldoen aan de kwaliteitsvereisten vervat in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zo deze maatregelen betrekking hebben op outplacementbegeleiding. De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Het voorafgaande lid doet geen afbreuk aan de bepalingen vervat in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De Koning kan nadere regels vastleggen met betrekking tot de manier waarop de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding van het eerste en tweede deel van het ontslagpakket moeten worden berekend.

§ 2. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing wanneer in toepassing van artikel 37/13 een transitietraject wordt opgestart.".

Art. 25

§ 1. In artikel 22, § 2, a) eerste streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd bij de wet van 24 december 2002, worden de woorden "vierde lid" vervangen door de woorden "negende lid".

§ 2. In artikel 23 van diezelfde wet, zoals gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, wordt het negende lid aangevuld met de woorden ", met uitzondering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten."

§ 3. In artikel 38 van diezelfde wet wordt paragraaf 3*quaterdecies*, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, opgeheven.

§ 4. In artikel 38 van diezelfde wet wordt na paragraaf 3*unvicies*, een paragraaf 3*vicies bis* ingevoegd luidende:

"§ 3*vicies bis*. De opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39*ter* van de wet van

1978 relative aux contrats de travail est transmis par l'Office national de la sécurité sociale à l'Office national de l'emploi conformément aux modalités déterminées par le Roi. Le Roi détermine également les modalités selon lesquelles la partie de ce montant versé qui n'est pas utilisé pour son but légal est restitué à l'ONSS-Gestion globale."

Art. 26

Le présent chapitre entre en vigueur le 1er janvier 2023 et s'applique aux licenciements survenus à partir du 1er janvier 2023.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 7

E-commerce

Section 1re

Cadre spécifique pour l'E-commerce

Art. 27

§ 1. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par "les activités liées à l'e-commerce": la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.

§ 2. Sans préjudice de la possibilité d'introduction conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, dans les entreprises où, sur la base de l'article 36, 22°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le travail de nuit est autorisé pour les activités liées à l'e-commerce, ce travail de nuit, qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit visé à l'article 38, § 4, de cette même loi, est introduit par la conclusion d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1er qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la

3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt door de Rijksdienst voor sociale zekerheid aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening gestort volgens de modaliteiten bepaald door de Koning. De Koning bepaalt eveneens de modaliteiten waarop het gedeelte van dit gestorte bedrag dat niet voor zijn wettelijk doel wordt aangewend, aan de RSZ-Globaal Beheer zal worden overgemaakt."

Art. 26

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2023 en is van toepassing op ontslagen die voordoen vanaf 1 januari 2023.

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 7

E-commerce

Afdeling 1

Specifiek kader voor E-commerce

Art. 27

§ 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder "activiteiten van e-commerce": het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.

§ 2. Onverminderd de mogelijkheid tot invoering volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan in de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan voor activiteiten van e-commerce, voormelde nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt, worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van de in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve

Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. Une évaluation par le Conseil National du Travail est réalisée dans un délai de deux ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

Section 2

Expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'E-commerce

Art. 28

§ 1er. Dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé en vertu de l'article 36, 22° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs peuvent effectuer le travail de nuit sur une base volontaire, pour autant qu'il ne s'agisse pas de travail de nuit au sens de l'article 38, § 4 de la même loi. Lors de l'élaboration de l'expérience, il convient de veiller à une organisation souple du travail et au bien-être des travailleurs participants à l'expérience.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les horaires de travail peuvent être mentionnés dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous)-commission paritaire compétente.

Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes.

Un employeur ne peut mettre en œuvre qu'une fois une telle expérience avec une durée maximum de 18 mois. Cette limitation à une fois est également applicable au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie dont l'employeur fait partie.

Dans le cadre de l'information de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales,

arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Een evaluatie van de Nationale Arbeidsraad zal plaats vinden binnen een termijn van twee jaar vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Afdeling 2

Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce

Art. 28

§ 1. In de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan kunnen werknemers voormelde nachtarbeid op vrijwillige basis verrichten op voorwaarde dat het gaat om nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt. Bij de uitwerking van het experiment is er aandacht voor een soepele organisatie van de arbeid en het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen kunnen de uurroosters in het arbeidsreglement worden vermeld zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

Bij de uitwerking van het experiment wordt de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers zelf betrokken.

De werkgever kan éénmalig een experiment uitvoeren met een looptijd van maximaal 18 maanden. Deze beperking tot één keer is eveneens van toepassing op het niveau van de technische bedrijfseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale

l'implication des organes susmentionnés ou, à défaut les travailleurs concernés, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisé pour l'évaluation de l'expérience.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. La demande du travailleur doit être conservée par l'employeur afin de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et au travail de nuit, et tenue à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales pendant la durée de l'expérience jusqu'à un an après la fin de celle-ci. La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à participer à l'expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 3. Après la fin de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale en concertation avec l'employeur, doivent évaluer l'expérience, notamment en ce qui concerne les raisons invoquées pour l'expérience contenue dans la notification écrite visée au § 1. Dans les trois mois suivant la fin de l'expérience, l'évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous-)commission paritaire compétente.

§ 4. Les dispositions de cette section font, un an après l'entrée en vigueur de cette section, l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail.

Wetten dient de betrokkenheid van de hogervermelde organen, of, bij ontstentenis daarvan de betrokkenheid van de werknemers aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.

§ 2. De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. Het verzoek van de werknemer dient, met het oog op de naleving van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake arbeidsduur en nachtarbeid, door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gedurende de looptijd van het experiment tot een jaar na de afloop ervan. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die niet gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 3. Na de looptijd van het experiment dient de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever het experiment te evalueren, in het bijzonder wat betreft de voor het experiment ingeroepen redenen vervat in de geschreven aanmelding vermeld in § 1. Binnen drie maanden na de afloop van het experiment dient de evaluatie te worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

§ 4. De bepalingen van deze afdeling maken, een jaar na de inwerkingtreding ervan, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

CHAPITRE 8

Droit à la déconnexion

Art. 29

L'article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale est remplacé par ce qui suit:

"Art. 16. Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.".

Art. 30

L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 17. Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir:

— les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;

— les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;

— des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.".

Art. 31

Dans la même loi, il est inséré un article 17/1, rédigé comme suit:

"Art. 17/1. La convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 doit être déposée au greffe de la Direction générale des

HOOFDSTUK 8

Recht op deconnectie

Art. 29

Artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt vervangen als volgt:

"Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.".

Art. 30

Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 17. De modaliteiten en toepassing bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen:

— de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;

— de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven;

— vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.".

Art. 31

In dezelfde wet wordt een artikel 17/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 17/1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17, moet worden neergelegd op de griffie

Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Dans le cas où les dispositions concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 ont été inclus dans le règlement de travail, l'employeur transmet une copie de celui-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Les formalités, visées aux alinéas 1 et 2, doivent être effectuées au plus tard le 1er janvier 2023.".

Art. 32

Dans la même loi, il est inséré un article 17/2, rédigé comme suit:

"Art. 17/2. Lorsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visée aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil National du Travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable. Cette convention collective doit au moins régler tous les sujets visés à l'article 17.".

Art 33

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 9

Plans de formation

Art. 34

Le présent chapitre s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs.

van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ingeval de bepalingen met betrekking tot de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 werden opgenomen in het arbeidsreglement, maakt de werkgever een afschrift hiervan over aan de ambtenaar door de Koning aangewezen in het kader van artikel 21 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

De formaliteiten bedoeld in de leden 1 en 2 moeten uiterlijk zijn vervuld op 1 januari 2023.".

Art. 32

In dezelfde wet wordt een artikel 17/2, ingevoegd, luidende:

"Art. 17/2. Wanneer met betrekking tot de modaliteiten en toepassing bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden te regelen die worden opgesomd in artikel 17.".

Art. 33

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 9

Opleidingsplannen

Art. 34

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen en hun werknemers.

Art. 35

Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) groupes à risque: les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi que les personnes visées dans les conventions collectives de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclues au sein d'un organe paritaire ou au sein de l'entreprise;

d) métier en pénurie: la profession pour laquelle les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;

e) plan de formation: document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées.

Art. 36

Une fois par année civile avant le 31 mars, les employeurs visés à l'article 34, rédigent un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise.

Art. 35

Voor de toepassing van dit hoofdstuk, verstaat men onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

c) risicogroepen: de personen bedoeld bij de artikelen 188 tot 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsook de personen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de zin van de wet van wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gesloten in de schoot van een paritair comité of in de schoot van de onderneming;

d) knelpuntberoep: een beroep waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

e) opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren, vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

Art. 36

De in artikel 34 bedoelde werkgevers stellen één keer per burgerlijk jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor hun werknemers in de schoot van de onderneming.

Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. À cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

En l'absence du conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

L'employeur établit le plan de formation, étant entendu qu'une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que visés à l'article 35, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.

Une attention particulière sera également portée aux travailleurs tels qui visés à l'article 1er, 3°, g) de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ainsi qu'aux travailleurs en situation de handicap tels que visés à l'article 1er, 4° de l'arrêté royal du 19 février 2013 susvisé.

Lors de l'établissement du plan de formation, la dimension de genre doit être prise en compte.

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles telle que visées à l'article 35, a) et b) ainsi qu'expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans la formation visé au chapitre 12.

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

Art. 37

Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

Art. 38

L'employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur

Het opleidingsplan wordt opgesteld, na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging. Hiertoe legt de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

De werkgever stelt het opleidingsplan op, met dien verstande dat bijzondere aandacht zal gaan naar personen komende uit de in artikel 35 gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.

Een bijzondere aandacht zal tevens gaan naar de werknemers, bedoeld in artikel 1, 3°, g), van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) alsook naar de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 4, 1°, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.

Het plan moet minimaal de bij artikel 35, a) en b) bedoelde formele en informele opleidingen bevatten, en uitleggen op welke wijze het bijdraagt aan de investeringen in opleiding, bedoeld in hoofdstuk 12.

Het plan wordt voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

Art. 37

Het opleidingsplan wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

Art. 38

De werkgever zendt binnen de maand na de inwerkingtreding van een opleidingsplan op elektronische

du plan de formation un extrait de ce dernier par voie informatique.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'entrée en vigueur de cette obligation ainsi que les règles et conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

Art. 39

Sans préjudice de l'article 36, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires peuvent, par une convention collective rendue obligatoire par le Roi, fixer les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre pour les employeurs faisant partie du champ d'application de cette convention.

La convention collective de travail visée à l'alinéa 1er, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour au plus tard le 30 septembre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la convention collective de travail qui fixe pour l'année 2023 les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre, devra être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 novembre 2022.

Art. 40

L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 4 avril 2019, est complété par un point o) rédigé comme suit:

"o) de recevoir de l'employeur, chaque année, un projet de plan de formation, en application de l'article 36 de la loi du XX XX XXXX portant des dispositions diverses relatives au travail, et de donner un avis sur ce projet pour le 15 mars au plus tard. À défaut de conseil d'entreprise, ce projet de plan de formation est transmis à la délégation syndicale."

wijze een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen.

De Koning bepaalt de inwerkingtreding van deze verplichting bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en bepaalt hierbij de nadere regels en voorwaarden waaronder deze verzending dient te gebeuren.

Art. 39

Onverminderd artikel 36 kunnen de paritaire comités en paritaire subcomités met een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, de minimale voorwaarden vaststellen waaraan een opleidingsplan moet voldoen voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen.

De in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de voorwaarden bij het opstellen van het plan dienen te worden toegepast.

In afwijking van het vorig lid moet de collectieve arbeidsovereenkomst die voor het jaar 2023 de minimale voorwaarden vaststelt waaraan een opleidingsplan moet voldoen, neergelegd worden op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, uiterlijk op 30 november 2022.

Art. 40

Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 4 april 2019, wordt aangevuld met een punt o), luidende:

"o) om van de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan te krijgen, in toepassing van artikel 36 van de wet van XX XX XXXX houdende diverse arbeidsbepalingen en om over dit ontwerp advies te geven tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt dit ontwerp van opleidingsplan overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging."

Art. 41

Le présent chapitre entre en vigueur le 1er septembre 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail avant le 30 juin 2024.

CHAPITRE 10

Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre.

Art. 42

§ 1er. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront mener un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur secteur tous les deux ans, ce débat aboutit au moins à la rédaction des documents visés à l'article 43.

§ 2. Par "métiers en pénurie", on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.

§ 3. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires utilisent les listes des métiers en pénurie tenues par les services régionaux de l'emploi.

Art. 43

§ 1er. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires:

1° établissent, une liste des métiers en pénurie, en tenant compte des listes visées à l'article 42, § 3;

2° indiquent dans un rapport les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;

3° établissent, sur la base du rapport précité, un avis assorti de mesures visant à remédier à ces pénuries.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions précises et les règles auxquelles la liste des métiers en pénurie, le rapport et l'avis assorti de mesures doivent répondre.

Art. 41

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad vóór 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 10

Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.

Art. 42

§ 1. De paritaire comités en paritaire subcomités moeten om de twee jaar een debat voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector dat minstens leidt tot de opmaak van de documenten zoals bedoeld onder artikel 43.

§ 2. Onder "knelpuntberoepen" moeten worden begrepen beroepen waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden.

§ 3. De paritaire comités en paritaire subcomités doen daarbij beroep op de lijsten van de knelpuntberoepen die door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten worden bijgehouden.

Art. 43

§ 1. De paritaire comités en paritaire subcomités:

1° maken, een lijst van de knelpuntberoepen op, rekening houdende met de in artikel 42, § 3, bedoelde lijsten;

2° duiden in een verslag de oorzaken aan waarom de werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

3° stellen, op basis van het voormeld verslag, een advies met maatregelen op om aan deze tekorten te verhelpen.

§ 2. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de nadere voorwaarden en regels bepalen waaraan de lijst van knelpuntberoepen, het verslag en het advies met maatregelen moeten voldoen.

Art. 44

§ 1er. La liste des métiers en pénurie visée à l'article 43, § 1er, 1°, le rapport exposant les causes de pénurie visées à l'article 43, § 1er, 2° et l'avis assorti de mesures visée à l'article 43, § 1er, 3°, sont transmises au ministre du Travail, aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leurs attributions, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie.

§ 2. La liste, le rapport et l'avis sont transmis pour la première fois avant le 1er janvier 2023 et ensuite tous les deux ans.

CHAPITRE 11

Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises

Art. 45

Il est créé au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale un service chargé de suivre la question de diversité. Ce service établit des fiches sectorielles sur la structure de l'emploi au sein de chaque secteur d'activité. Ces fiches analyseront la diversité sur la base des différents critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Art. 46

§ 1er. La Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale communique tous les deux ans les fiches visées à l'article 45 aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires

§ 2. Dans les six mois suivant la réception des fiches sectorielles visées à l'article 45, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires transmettent au service diversité visé à l'article 45 un rapport sur la fiche sectorielle visée à l'article 45.

Le rapport est également communiqué au membre du gouvernement qui a l'emploi dans ses attributions et au membre du gouvernement qui a l'égalité des chances dans ses attributions.

Art. 44

§ 1. De in het artikel 43, § 1, 1°, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, het in artikel 43, § 1, 2° bedoelde verslag waarin de oorzaken van de tekorten worden uiteengezet en het in artikel 43, § 1, 3° vermelde advies met maatregelen worden overgemaakt aan de minister van Werk, aan de ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 2. De lijst, het verslag en het advies worden voor de eerste maal overgemaakt vóór 1 januari 2023 en vervolgens om de twee jaar.

HOOFDSTUK 11

Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Art. 45

Er wordt, in de schoot van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een dienst opgericht om het vraagstuk van de diversiteit op te volgen. Deze dienst stelt sectorale fiches op van de structuur van de werkgelegenheid binnen elke bedrijfssector. Deze fiches zullen de diversiteit analyseren op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Art. 46

§ 1. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg maakt elke twee jaar de in artikel 45 bedoelde sectorale fiches over aan paritaire comités en paritaire subcomités.

§ 2. Binnen de zes maanden na de ontvangst van de in artikel 45 bedoelde sectorale fiches maken de paritaire comités en de paritaire subcomités een verslag over aan de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45 met betrekking tot de in artikel 45 bedoelde sectorfiche.

Het verslag wordt tevens overgemaakt aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen.

Art. 47

§ 1er. Si le rapport visé à l'article 46, § 2 ne permet pas d'expliquer, selon le service diversité visé à l'article 45, les différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, les commissions paritaires doivent établir un plan d'action visant à remédier à ces différences et transmettent ce plan audit service dans un délai de six mois à compter de la date à laquelle ledit service a informé les commissions et sous-commissions paritaires de ce qui précède.

§ 2. Les commissions et sous-commissions paritaires doivent indiquer dans le prochain rapport comment le plan d'action a été mis en œuvre.

Art. 48

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1) les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport visé à l'article 46, § 2 et établit un modèle de rapport;

2) les dispositions minimales que doit respecter le plan d'action visé à l'article 46 et établit un modèle de plan d'action.

Art. 49

Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

CHAPITRE 12

Investir dans la formation

Section 1

Définitions

Art. 50

§ 1er. Pour l'application de ce chapitre, on entend par:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces

Art. 47

§ 1. Indien, volgens de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45, het in artikel 46, § 2, bedoelde verslag geen verklaring biedt voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, moeten de paritaire comités een actieplan opstellen om deze verschillen weg te werken, en moeten de paritaire comités dit plan binnen een termijn van zes maanden overmaken aan de voormelde dienst nadat de voormelde dienst de paritaire comités en de paritaire subcomités daarvan in kennis heeft gesteld.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités moeten in het volgend verslag aanduiden op welke wijze het actieplan werd uitgevoerd.

Art. 48

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit:

1) de voorwaarden en de nadere regels waaraan het in artikel 46, § 2 bedoelde verslag moet voldoen en stelt een model van verslag op;

2) de minimumbepalingen waaraan het in artikel 46 bedoelde actieplan moet voldoen en stelt een model van actieplan op.

Art. 49

Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 12

Investeren in opleiding

Afdeling 1

Begripsomschrijvingen

Art. 50

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

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze

formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) compte formation individuel: un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur;

d) trajectoire de croissance: le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la présente loi doit être atteint;

e) crédit formation: le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée;

f) loi du 5 décembre 1968: la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

g) journée de formation: une journée de formation formelle ou informelle calculée comme une journée normale de travail pour le travailleur employé à temps plein, avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer cette journée en heures.

§ 2. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen au cours de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1er janvier 2022.

La période de référence est la période constituée du quatrième trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et des trois premiers trimestres de l'année précédente (n-1) précédant la période de deux ans.

Pour calculer le nombre moyen de travailleurs occupés en équivalents temps plein au cours de la période de référence, le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré à l'Office national de sécurité sociale les travailleurs soumis à la

richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt;

d) groeipad: de termijn waarbinnen het in deze wet vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt;

e) opleidingskrediet: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt;

f) wet van 5 december 1968: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

g) opleidingsdag: een dag formele of informele opleiding, berekend als een normale werkdag van de voltijdse werknemer, met de mogelijkheid voor de werkgever die dag in uren uit te drukken.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referteperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2022 begint.

De referteperiode is de periode bestaande uit het vierde kwartaal van het voorlaatste jaar (n-2) en de eerste drie kwartalen van het jaar (n-1) voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode.

Om het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referteperiode te berekenen, wordt het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referteperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, werknemers aangegeven heeft

loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Si l'employeur n'est pas tenu de présenter des déclarations à l'Office national pour la période de référence visée, le nombre de travailleurs employés le dernier jour du trimestre au cours duquel a eu lieu le premier emploi suivant la période de référence est utilisé pour déterminer la moyenne.

§ 3. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de jours de formation pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, compte tenu de son contrat de travail, est déterminé sur base de la formule suivante: A x B x C où:

"A" correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein;

"B" correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein;

"C" correspond au nombre de mois divisé par douze pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise.

Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

Section 2

Champ d'application

Art. 51

§ 1er. Ce chapitre est d'application aux employeurs et travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

§ 2. Les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs sont exclus de l'application du présent chapitre.

die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Indien de werkgever voor de bedoelde referteperiode geen aangiftes diende over te maken aan de Rijksdienst, wordt voor de bepaling van het gemiddelde verwezen naar het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling volgend op de referteperiode plaatsgreep.

§ 3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, rekening houdende met zijn arbeidsovereenkomst, bepaald op basis van de volgende formule: A x B x C waar:

"A" overeenkomt met het aantal in de schoot van de onderneming toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer;

"B" overeenkomt met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijds arbeidsregime;

"C" overeenkomt met het aantal maanden gedeeld door twaalf, gedurende dewelke de werknemer werd tewerkgesteld in de schoot van de onderneming.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

Afdeling 2

Toepassingsgebied

Art. 51

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

§ 2. De werkgevers die minder dan tien werknemers, tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van dit hoofdstuk.

Section 3

Principes en matière du droit individuel à la formation et les conditions et modalités d'introduction de ce dernier

Art. 52

Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation.

À partir du 1er janvier 2024, le droit individuel à la formation comporte 5 jours de formation par an pour un travailleur occupé à temps plein.

Pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, le droit à la formation est déterminé conformément à l'article 50 § 3.

Art. 53

Le droit individuel à la formation est concrétisé:

1° soit au moyen d'une convention collective de travail, conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

2° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 50, § 1er, c).

Art. 54

§ 1er. La convention collective de travail visée à l'article 53, 1°, prévoit ce qui suit:

1° un droit individuel à la formation qui pour un travailleur employé à temps plein:

— en 2023, s'élève au moins à 4 jours de formation par an; et

— à partir de 2024, s'élève au moins à 5 jours de formation par an;

2° une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin de réaliser un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an à partir du 1er janvier 2024. Pour déterminer la trajectoire de croissance, il sera tenu compte du nombre de jours de formation existants au 1er janvier 2023;

Afdeling 3

Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan

Art. 52

Elke werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht.

Het individueel opleidingsrecht omvat 5 opleidingsdagen per jaar voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.

Het opleidingsrecht wordt, voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, vastgesteld overeenkomstig artikel 50, § 3.

Art. 53

Het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd:

1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

2° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 50, § 1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

Art. 54

§ 1. De in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:

1° een individueel opleidingsrecht dat voor een voltijds tewerkgestelde werknemer:

— in 2023, minstens 4 opleidingsdagen per jaar bedraagt; en

— vanaf 2024, minstens 5 opleidingsdagen per jaar bedraagt;

2° een groeipad dat vastlegt in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar vanaf 1 januari 2024 te realiseren. Om het groeipad te bepalen zal rekening worden gehouden met het aantal opleidingsdagen dat op 1 januari 2023 bestaat;

3° un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance;

4° les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, dont au moins:

— les formations formelles et informelles visées à l'article 50, § 1er, a) et b);

— les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre de la trajectoire de croissance visée indiqués au § 1er, peuvent être modifiés, par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968, sans pouvoir réduire le nombre de jours de formation à moins de deux jours.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la convention collective de travail ne peut non plus avoir pour effet de réduire le nombre de jours de formation, dans le cas où au niveau du secteur ou de l'employeur, le nombre de jours octroyés pour une année donnée, était supérieur à deux jours.

§ 3. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1er janvier 2023 ou à une autre date déterminée par le Roi.

Art. 55

§ 1er. En l'absence d'une convention collective de travail, comme visée à l'article 53, 1°, le droit individuel à la formation visé à l'article 52 peut également être concrétisé via la fixation et l'octroi d'un crédit formation visé à l'article 50, § 1er, e) dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 50, § 1er, c).

3° een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad;

4° de opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen waarbij minstens begrepen zijn:

— de formele en informele opleidingen als bedoeld in artikel 50, § 1, a) en b);

— de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in § 1 vermelde aantal dagen en groeipad gewijzigd worden, zonder het aantal opleidingsdagen te kunnen verminderen tot minder dan twee dagen.

Onverminderd het vorig lid kan de collectieve arbeidsovereenkomst ook niet tot gevolg hebben het aantal opleidingsdagen te verminderen, in het geval waarbij, op het niveau van de sector of van de werkgever, het aantal toegekende dagen voor een bepaald jaar, meer bedroeg dan twee dagen.

§ 3. De in artikel 51, 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2023 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum.

Art. 55

§ 1. Bij ontstentenis van een in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan het in artikel 52 bepaalde individueel opleidingsrecht eveneens geconcretiseerd worden via de vaststelling en de toekenning van een in artikel 50, § 1, e) bedoeld opleidingskrediet, in het kader van de in artikel 50, § 1, c) bedoelde individuele opleidingsrekening.

§ 2. - Le compte formation individuel est concrétisé au moyen d'un formulaire contenant les mentions suivantes:

1° l'identité complète du travailleur à savoir: nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national;

2° le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé;

3° la ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commissions paritaires compétentes;

4° le crédit formation, comme visé à l'article 50, § 1er, e);

5° le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante;

6° la trajectoire de croissance, visée à l'article 50, § 1er, d) de la présente loi.

Le Roi peut, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les mentions complémentaires visées au paragraphe 2 qui doivent être reprises dans le formulaire.

Le formulaire est conservé dans le dossier personnel du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur et en fait partie intégrante.

Il peut être tenu soit sous forme papier soit sous forme électronique.

Lorsque le compte formation individuel est, pour la première fois, mis en place, l'employeur en informe tous les travailleurs concernés.

L'employeur informe également chaque nouveau travailleur concerné de l'existence d'un compte formation individuel au sein de l'entreprise.

Chaque fois que le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis est mentionné, aussi rapidement que possible, dans le compte formation individuel.

Sans préjudice des dispositions de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, le travailleur a le droit de consulter son compte formation individuel à tout moment et sur simple demande et d'y apporter des modifications de commun accord avec son employeur.

§ 2. - De individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd door middel van een formulier dat de volgende vermeldingen bevat:

1° de identiteit van de werknemer, te weten: naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;

2° het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;

3° het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);

4° het in artikel 50, § 1, e) bedoelde opleidingskrediet;

5° het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar;

6° het groeipad, zoals bedoeld in artikel 50, § 1, d) van deze wet.

De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in paragraaf 2 bijkomende vermeldingen die in het formulier moeten worden opgenomen, bepalen.

Het formulier wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer, bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever, en maakt er integraal deel van uit.

Het kan bijgehouden worden, hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm.

Wanneer de individuele opleidingsrekening, voor de eerste keer, wordt ingevoerd, stelt de werkgever alle betrokken werknemers daarvan in kennis.

De werkgever stelt elke nieuwe betrokken werknemer in kennis van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen de onderneming.

Telkenmale de werknemer een opleiding volgt, wordt het aantal gevolgde opleidingsdagen zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld.

Onverminderd de bepalingen van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens heeft de werknemer het recht om, op elk ogenblik en op eenvoudige vraag, zijn individuele opleidingsrekening te raadplegen en er wijzigingen in aan te brengen, in onderling akkoord met zijn werkgever.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation et lui rappelle son droit à la consultation de son compte formation individuel et son droit à la correction des erreurs.

Le ministre qui a le Travail parmi ses attributions détermine la date à laquelle les dispositions du présent paragraphe relatives à la concrétisation du compte individuel de formation cessent de s'appliquer.

§ 3. Le crédit formation dont dispose le travailleur occupé à temps plein via ce compte individuel formation ne peut en aucun cas être inférieur à 4 jours de formation minimum par an en 2023 et à 5 jours de formation minimum par an à partir de 2024.

Art. 56

Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 53, 1°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 53, 2°, un droit individuel à la formation pour un travailleur employé à temps plein, de minimum 4 jours de formation par an, à partir du 1er janvier 2023, et de minimum 5 jours de formation par an, à partir du 1er janvier 2024, s'applique au sein de l'entreprise.

Art. 57

Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein a bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an. À la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Art. 58

§ 1er. Les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, garantissent, en dérogation de ce qui est déterminé dans cette section, un droit individuel à la

Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet en herinnert hem aan zijn recht tot raadpleging van zijn individuele opleidingsrekening en zijn recht tot correctie van fouten.

De minister die Werk onder zijn bevoegdheden heeft, stelt de datum vast waarop de in deze paragraaf vermelde bepalingen over de concretisering van de individuele opleidingsrekening niet langer van kracht zijn.

§ 3. Het opleidingskrediet waarover de voltijds tewerkgestelde werknemer via deze individuele opleidingsrekening beschikt, kan in ieder geval niet lager zijn dan minimum 4 opleidingsdagen per jaar in 2023 en minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 2024.

Art. 56

Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de werknemer niet over een in artikel 53, 2°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer van minimum 4 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2023 en van minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2024.

Art. 57

Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum vijf opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Art. 58

§ 1. De werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, garanderen, in afwijking van hetgeen bepaald is onder deze afdeling, een individueel

formation et un crédit formation d'un jour de formation minimum dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle.

Sans préjudice du nombre minimum de jours de formation visé à l'alinéa premier, ces employeurs fixent, avant le 30 septembre de chaque année, le nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit.

§ 2. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein ait bénéficié d'au moins un jour de formation en moyenne par an. A la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

§ 3. Le nombre de jours indiqués aux §§ 1 et 2 peuvent être augmentés, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ou par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.

Art. 59

La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsque la formation est suivie en dehors de son horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Art. 60

En cas de licenciement pour motif grave ou en cas de démission du travailleur, le travailleur n'a pas le droit de prendre son crédit formation cumulé avant que son contrat de travail ne soit terminé. Le crédit de formation non épuisé ne donne lieu, ni à une majoration du délai de préavis, ni à une majoration de l'indemnité de préavis.

opleidingsrecht en een opleidingskrediet van minimum één opleidingsdag waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is op jaarbasis beschikt.

Onverminderd het in het eerste lid bedoelde minimumaantal opleidingsdagen bepalen die werkgevers, jaarlijks vóór 30 september, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemers recht hebben.

§ 2. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum 1 opleidingsdag per jaar heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt, het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

§ 3. Bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §§ 1 en 2 vermelde aantal dagen verhoogd worden.

Art. 59

De opleiding kan door de werknemer worden gevolgd, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Art. 60

Bij een ontslag om dringende redenen of wanneer de werknemer ontslag neemt, heeft de werknemer niet het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het niet-opgebruikte opleidingskrediet geeft geen aanleiding tot een verhoging van de opzeggingstermijn, noch tot een verhoging van de opzeggingsvergoeding.

En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre son crédit formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. Il appartiendra à l'employeur et au travailleur de régler le sort de ces jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris.

Si la période de préavis est remplacée en tout ou en partie par une indemnité de rupture, ce crédit formation encore ouvert est considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quand et comment ce crédit formation non épuisé sera valorisé via un crédit formation individuel du travailleur.

Section 4

Exécution par le Roi, dispositions abrogatoires, et entrée en vigueur.

Sous – section 1re

Exécution par le Roi

Art. 61

Le Roi peut, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé dans le présent chapitre et fixer les modalités complémentaires de conversion des jours de formation en heures.

Sous – section 2

Dispositions abrogatoires

Art. 62

La Section 1re du chapitre 2, Titre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, modifiée par la loi du 26 mars 2018, est abrogée.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is. Het is aan de werkgever en de werknemer om te beslissen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen kunnen worden opgenomen.

Wanneer de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, geldt dit openstaande opleidingskrediet als een voordeel verworven krachtens de overeenkomst.

De Koning kan, door een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen wanneer en de wijze waarop dit niet-opgebruikte opleidingskrediet zal worden gevaloriseerd via een individueel opleidingskrediet voor de werknemer.

Afdeling 4

Uitvoering door de Koning, opheffingsbepalingen en inwerkingtreding

Onderafdeling 1

Uitvoering door de Koning

Art. 61

De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in dit hoofdstuk bedoelde opleidingsdagen verhogen en nadere regels bepalen met betrekking tot het omzetten van de opleidingsdagen naar uren.

Onderafdeling 2

Opheffingsbepalingen

Art. 62

Afdeling 1 van het hoofdstuk 2, Titel 2, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk gewijzigd door de wet van 26 maart 2018, wordt opgeheven.

Sous – section 3

Entrée en vigueur

Art. 63

Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

CHAPITRE 13

Modifications de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence

Art. 64

Dans la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, l'article 1/1 est remplacé comme suit:

"Le Roi peut, sur proposition du ministre qui a le Travail dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent un Fonds de sécurité d'existence Commun, ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, le terme "Fonds de sécurité d'existence" est utilisé, il doit être lu, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun comme "Fonds de sécurité d'existence créé conjointement par plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires".

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, les expressions "commission paritaire" ou "sous-commission paritaire" sont utilisées, il convient de les lire, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun, comme "les commissions paritaires" ou "sous-commissions paritaires" qui ont créé en commun le Fonds de sécurité d'existence.

Un Fonds de sécurité d'existence Commun est compétent pour les employeurs et les travailleurs qui relèvent des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées et dans la mesure où ils sont compris dans les statuts du Fonds de sécurité d'existence Commun comme déterminés par convention collective.

Onderafdeling 3

Inwerkingtreding

Art. 63

Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 13

Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid

Art. 64

In de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt artikel 1/1 vervangen als volgt:

"De Koning kan, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités waarmee deze paritaire comités en/of paritaire subcomités een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden, alsook de bijhorende collectieve arbeidsovereenkomsten die verband houden met dit Fonds, algemeen verbindend verklaren.

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benaming "Fonds voor Bestaanszekerheid" wordt gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als "Fonds voor bestaanszekerheid, gemeenschappelijk ingericht door meerdere paritaire comités en/of subcomités".

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benamingen 'paritair comité" of "paritair subcomité" worden gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als "de paritaire comités" of "de paritaire subcomités" die het Fonds voor Bestaanszekerheid gemeenschappelijk hebben opgericht.

Een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid is bevoegd voor de werkgevers, en de werknemers die behoren tot het bevoegdheidsgebied van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités en voor zover zij vallen onder de statuten van het Gemeenschappelijk Fonds zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

La sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire n'entrave pas la persistance du Fonds de sécurité d'existence Commun pour les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il reste compétent. Toutefois, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées doivent adapter les statuts conformément.".

Art. 65

Dans la même loi, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit:

"Art. 4/1. Sans préjudice des mentions prescrites par l'article 4, les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent mentionner:

1° qu'il s'agit d'un Fonds de sécurité d'existence Commun et les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il est compétent;

2° le mode dont:

a) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires participantes peuvent décider de se retirer du Fonds commun;

b) les organisations représentées dans les commissions précitées peuvent dénoncer leur convention collective de travail ou leurs conventions collectives de travail et ceci, sans préjudice des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale;

3° le mode d'affection du patrimoine en cas de sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire.".

Art. 66

Dans la même loi, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit:

"Art. 4/2. Les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent être repris en termes identiques par toutes les conventions collectives de travail concernées conclues dans les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituant et/ou désignant un Fonds de sécurité d'existence Commun.".

De uittreding van een paritair comité of paritair subcomité belet niet dat het Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid blijft voortbestaan voor de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor het bevoegd blijft. De betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités moeten evenwel de statuten dienovereenkomstig aanpassen."

Art. 65

In dezelfde wet wordt een artikel 4/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 4/1. Onverminderd de vermeldingen voorgeschreven door artikel 4 moeten de statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid vermelden:

1° dat het om een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid gaat en de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij bevoegd is;

2° de wijze waarop:

a) de deelnemende paritaire comités en/of paritaire subcomités kunnen beslissen om uit het Gemeenschappelijk fonds te treden;

b) de in de voormelde comités vertegenwoordigde organisaties hun betreffende collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen opzeggen en dit onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;

3° de wijze van aanwending van het vermogen in geval van uittreding van een paritair comité of paritair subcomité.".

Art. 66

In dezelfde wet wordt een artikel 4/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 4/2. De statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid moeten in identieke bewoordingen hernomen worden door al de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités die een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden.".

Art. 67

Les commissions et les sous- commissions paritaires au sein desquelles les Fonds de sécurité d'existence sont institués en vertu de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence telles qu'elles existent la veille de l'entrée en vigueur du présent chapitre, disposent jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité avec la présente loi.

CHAPITRE 14

Modifications du livre XV du Code de droit économique

Art. 68

Dans le livre XV, titre 3, chapitre 2, du Code de droit économique, inséré par la loi du 20 novembre 2013, il est inséré une section 11/5, intitulée:

"Section 11/5. Les peines relatives aux infractions à d'autres lois".

Art. 69

Dans la section 11/5, insérée par l'article 68, il est inséré un article XV.125/6, rédigé comme suit:

"Art. XV.125/6. Sont punis d'une sanction de niveau 2:

1° les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1er, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui ne contractent pas d'assurance visant à couvrir les dommages causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités à des personnes visées à l'article 337/3, § 1er, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi;

2° les exploitants de plateformes visés à l'article 337/3, § 1er , 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, n'ont pas contracté de couverture pour l'assurance juridique telle que visée à l'article 21, § 1er , de la loi du XX portant des dispositions diverses relatives au travail;

3° les exploitants de plateformes visés à l'article 337/3, § 1er , 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, ne respectent pas les conditions

Art. 67

De paritaire comités en subcomités waarbinnen de Fondsen voor bestaanszekerheid zijn opgericht overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, zoals deze op de dag voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk bestaan, hebben tot 31 december 2025 de tijd om zich in overeenstemming te brengen met de huidige wet.

HOOFDSTUK 14

Wijzigingen van boek XV van het Wetboek van economisch recht

Art. 68

In boek XV, titel 3, hoofdstuk 2, van het Wetboek van economisch recht, ingevoegd bij de wet van 20 november 2013, wordt een afdeling 11/5 ingevoegd, luidende:

"Afdeling 11/5. De straffen voor inbreuken op andere wetten".

Art. 69

In afdeling 11/5, ingevoegd bij artikel 68, wordt een artikel XV.125/6 ingevoegd, luidende:

"Art. XV.125/6. Met een sanctie van niveau 2 worden gestraft:

1° de platformexploitanten gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3° van de programmawet (I) van 27 december 2006, die geen verzekering ter dekking van de schade die wordt geleden door personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2° van dezelfde wet die tegen vergoedingen activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b) van dezelfde wet, afsluiten voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten;

2° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de dekking voor rechtsbijstand zoals bedoeld in artikel 21, § 1, van de wet van XX houdende diverse arbeidsbepalingen, niet heeft afgesloten;

3° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de

minimales de garantie telles que visées à l'article 21, § 4, de la loi du XX portant des dispositions diverses relatives au travail.".

CHAPITRE 15

Modifications relatives à la Commission administrative de règlement de la Relation de travail

Art. 70

À l'article 329 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois de 25 août 2012 et 7 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est complété par les mots "nommé au sein d'une juridiction du travail visée à l'article 81 ou 103 du Code Judiciaire. Un président suppléant est également nommé au sein d'une juridiction du travail. Il n'a pas de fonctions permanentes et est nommé pour remplacer momentanément les présidents empêchés.";

2° paragraphe 6 est complété par les mots "et des experts d'une autre institution publique concernée".

Art. 71

Dans le Titre XIII de la même loi, l'intitulé du chapitre VI, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, est remplacé par ce qui suit:

"Chapitre VI. Les avis et les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative"

Art. 72

Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 1re intitulée "Dispositions générales".

Art. 73

Dans la section 1re, insérée par l'article 72, l'article 338, § 1er est remplacé par ce qui suit:

minimumgarantievoorwaarden niet naleven zoals bedoeld in artikel 21, § 4, van de wet van XX houdende diverse arbeidsbepalingen.".

HOOFDSTUK 15

Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

Art. 70

In artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2, tweede lid, wordt aangevuld met de woorden ", benoemd bij een arbeidsgerecht bedoeld in het artikel 81 of 103 van het Gerechtelijk Wetboek. Een plaatsvervangende voorzitter, eveneens benoemd bij een arbeidsgerecht, heeft geen permanente opdrachten en wordt benoemd om de verhinderde voorzitters tijdelijk te vervangen.";

2° paragraaf 6 wordt aangevuld met de woorden "alsmede experten van een andere betrokken overheidsinstelling".

Art. 71

In titel XIII van dezelfde wet wordt het opschrift van hoofdstuk VI, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, vervangen als volgt:

"Hoofdstuk VI. De adviezen en beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve commissie"

Art. 72

In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, hoofdstuk VI, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 1 ingevoegd, luidende "Algemene bepalingen".

Art. 73

In afdeling 1, ingevoegd bij artikel 72, wordt artikel 338, § 1 vervangen als volgt:

"Art. 338. § 1er. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des avis ou des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.

§ 2. Ces avis ou décisions peuvent être rendus à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, et qui en font ensemble la demande directement à la commission administrative soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 ou de l'arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2, pour autant qu'il soit applicable à la relation de travail concernée.

Ces avis ou décisions peuvent également être rendus à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

§ 3. Les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n°38, ainsi que les secrétariats sociaux informent utilement chacune des parties à une relation de travail des dispositions du titre XIII.

§ 4. Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant sa jurisprudence.

Art. 74

Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 2 intitulée "Les avis".

Art. 75

Dans la section 2, insérée par l'article 74, il est inséré un article 338/1 rédigé comme suit:

"Art. 338. § 1. De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak adviezen of beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde arbeidsrelatie op vraag van één of beide betrokken partijen, van zodra het beoogde statuut van zelfstandige of werknemer onzeker is.

§ 2. Deze adviezen of beslissingen kunnen worden genomen op gezamenlijk initiatief van de partijen bij de arbeidsrelatie, en die er samen een aanvraag toe doen rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding toe geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3, of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit, voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie.

Deze adviezen of beslissingen kunnen eveneens worden genomen op initiatief van een enkele partij bij de arbeidsrelatie, en die er een aanvraag toe doet rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding tot geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen.

§ 3. De sociale verzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, alsook de sociale secretariaten, informeren elk van de partijen bij een arbeidsrelatie op nuttige wijze over de bepalingen van titel XIII.

§ 4. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar rechtspraak.

Art. 74

In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende "De adviezen".

Art. 75

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 74, wordt een artikel 338/1 ingevoegd luidende:

"Article 338/1. Les avis ne lient pas les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.".

Art. 76

Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 3 intitulée "Les décisions".

Art. 77

Dans la section 3, insérée par l'article 76, il est inséré un article 338/2 rédigé comme suit:

"Art 338/2. § 1. Par dérogation aux délais prévus à l'article 338, § 2, les décisions peuvent également être rendues à l'initiative de la partie qui s'est vue notifiée un avis de la commission administrative sur la base de l'article 338/1, alinéa 2, et qui en fait la demande dans un délai d'un an à partir du jour de la notification de l'avis, ou à l'initiative des parties ensemble dans le même délai.

§ 2. En cas de saisine de la Commission administrative dans le cadre de la présente section et que la demande n'est pas manifestement irrecevable, l'autre partie est appelée à la cause afin que la procédure devant la commission soit contradictoire.

La commission administrative informe le Conseil National de Travail des demandes de décisions visées à l'article 338, § 2, dans le respect du droit au respect de la vie privée.

Lorsque plusieurs personnes travaillent pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la commission administrative peut décider que plusieurs demandes de décision sont traitées ensemble. Dans ce cas, la commission administrative informe immédiatement les parties concernées de la demande ou des demandes de jonctions. Toute partie à la relation de travail peut communiquer des arguments contre ou en faveur de

"Art. 338/1. De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

In geval van een vraag tot advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven in een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning.".

Art. 76

In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 3 ingevoegd, luidende "De beslissingen".

Art. 77

In afdeling 3, ingevoegd bij artikel 76, wordt een artikel 338/2 ingevoegd luidende:

"Art. 338/2. § 1. In afwijking van de termijnen voorzien in artikel 338, § 2, kunnen de beslissingen tevens worden genomen op initiatief van een partij die in kennis werd gesteld van een advies van de commissie op basis van artikel 338/1, tweede lid, en die er een aanvraag toe doet binnen een termijn van één jaar vanaf de dag van de kennisgeving van het advies, of op initiatief van beide partijen binnen dezelfde termijn.

§ 2. In geval de administratieve commissie gevat wordt in het kader van deze afdeling en de aanvraag niet kennelijk onontvankelijk is, wordt de andere partij verzocht tussen te komen in de zaak opdat de procedure voor de administratieve commissie tegensprekelijk zou zijn.

De administratieve commissie brengt de Nationale Arbeidsraad op de hoogte van de aanvragen tot beslissingen bedoeld in artikel 338, § 2, met respect voor het recht op respect voor het privéleven.

Indien meerdere personen onder dezelfde voorwaarden en voor eenzelfde onderneming werken kan de administratieve commissie oordelen dat verschillende aanvragen tot beslissing samen behandeld worden. In dit geval informeert de administratieve commissie onverwijld de betrokken partijen van de vraag of vragen om samen te voegen. Iedere partij van de arbeidsrelatie kan argumenten tegen of voor de samenvoeging van

la jonction de demandes à la commission administrative. En cas de jonction de demandes, la commission administrative en communique la motivation aux parties concernées au plus tard deux mois après l'introduction de la demande. En cas de jonction de demandes, la commission administrative prend une décision individuelle pour chaque demande distincte.

§ 3. La commission administrative adresse aux institutions représentées au sein de la commission administrative sa décision dans un délai d'un mois suivant à la notification de la décision aux parties concernées.

§ 4. Aucune décision ne peut être donnée:

1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail;

2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée.

§ 5. Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, sauf:

1° lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions;

2° lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé.

Les institutions de sécurité sociale demeurent donc habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative.

§ 6. Un recours contre ces décisions peut être introduit devant les juridictions du travail par chacune des parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.

Le tribunal du travail statue comme en référé sur le caractère suspensif ou non du recours contre la décision à l'égard des parties à la relation de travail et

aanvragen overmaken aan de administratieve commissie. De administratieve commissie bezorgt in geval van samenvoeging van aanvragen de betrokken partijen de motivatie ten laatste twee maanden na het indienen van de aanvraag. In geval van samenvoegen van aanvragen neemt de administratieve commissie een individuele beslissing per afzonderlijke aanvraag.

§ 3. De commissie stuurt haar beslissing naar de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn binnen een termijn van één maand volgend op de kennisgeving van de beslissing aan de betrokken partijen.

§ 4. Geen enkele beslissing kan worden gegeven:

1° wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechtelijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend;

2° wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.

§ 5. De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;

2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond.

§ 6. Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend.

De arbeidsrechtbank beslist zoals in kort geding over het al dan niet opschortende karakter van het beroep tegen de beslissing ten aanzien van de partijen bij de

des institutions de sécurité sociale, en fonction de la motivation de cette décision, et du respect des droits et intérêts des parties à la cause.

La décision du tribunal sur le caractère suspensif ou non du recours est opposable aux parties et aux institutions de sécurité sociale.

La décision de la commission devient définitive si aucun recours n'est introduit.

La saisine des cours et tribunaux s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation.".

Art. 78

L'article 340, de la même loi, modifié par la loi du 25 août 2022 est abrogé.

Art. 79

À l'article 341, de la même loi, les mots "dans le cas visé à l'article 338, § 2, alinéa 2, la Commission constate" sont remplacés par les mots "dans les cas visés au Chapitre VI de la présente Titre, la Commission constate par décision".

Art. 80

Ce chapitre entre en vigueur le 1er janvier 2023.

Donné à Bruxelles, le 7 juillet 2022

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le ministre des Affaires sociales,

Frank VANDENBROUCKE

Le ministre des Indépendants,

David CLARINVAL

arbeidsrelatie en van de sociale zekerheidsinstellingen, in functie van de motivatie van deze beslissing, en de eerbiediging van de rechten en belangen van partijen bij de zaak.

De beslissing van de rechtbank over het al dan niet opschortende karakter van het beroep is tegenstelbaar aan de partijen en aan de sociale zekerheidsinstellingen.

De beslissing van de commissie wordt definitief indien geen enkel beroep wordt aangetekend.

De aanhangigmaking bij de hoven en rechtbanken wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie.".

Art. 78

Artikel 340, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2022 wordt opgeheven.

Art. 79

In artikel 341, van dezelfde wet worden de woorden "in het bij artikel 338, § 2, tweede lid, bedoelde geval, vaststelt" vervangen door de woorden "in de gevallen bedoeld in hoofdstuk VI van de huidige titel, vaststelt bij beslissing".

Art. 80

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2023.

Gegeven te Brussel, 7 juli 2022

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

De minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

De minister van Zelfstandigen,

David CLARINVAL

COORDINATION DES ARTICLES

Texte de base	Texte adapté au projet de loi
Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	**Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail**
Art. 6 § 1er. Le règlement de travail doit indiquer: 1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail. Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués. Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés : a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées; b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées; c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées; d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à un jour ouvrable. En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre : a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur (une période de référence); b) le début et la fin de la période pendant laquelle la	Art. 6. § 1er. Le règlement de travail doit indiquer: 1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail. Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués. Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés : a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées; b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées; c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées; d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum **sept jours ouvrables** à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de **sept jours ouvrables** peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à **trois jours ouvrables.** En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre :

durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne; c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1er.) (…)	a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur (une période de référence); b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne; c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1er.) (…)
(…)	(…)
	Art. 6/2. Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné, conformément à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit, en dérogation à l'article 6, §1er, 1°, alinéa 1er, fixer le cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné qui comprend les éléments suivants : **1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle ;** **2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ;** **3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées ;** **4° la durée du travail journalière minimale et maximale ;** **5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale.**
Loi du 16 mars 1971 sur le travail	**Loi du 16 mars 1971 sur le travail**
Art. 20bis § 1. Les limites fixées à l'article 19 peuvent être dépassées via le règlement de travail ou via une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Le règlement de travail et, le cas échéant, la convention collective de travail indiquent au moins : 1° La durée hebdomadaire moyenne de travail ainsi que le nombre d'heures de travail à prester sur la période de référence dont la durée est d'une année civile, à moins qu'il ne soit fixé une autre période de douze mois. Il ne peut être dérogé à cette période de référence d'une année civile ou à une autre période fixée de douze mois successifs, ni par règlement de travail, ni par convention collective de travail;	Art. 20bis § 1. Les limites fixées à l'article 19 peuvent être dépassées via le règlement de travail ou via une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Le règlement de travail et, le cas échéant, la convention collective de travail indiquent au moins : 1° La durée hebdomadaire moyenne de travail ainsi que le nombre d'heures de travail à prester sur la période de référence dont la durée est d'une année civile, à moins qu'il ne soit fixé une autre période de douze mois. Il ne peut être dérogé à cette période de référence d'une année civile ou à une autre période fixée de douze mois successifs, ni par

2° le nombre d'heures qui pourront être prestées en decà ou au-delà de la limite journalière de travail fixée dans l'horaire mentionné dans le règlement de travail, sans que les heures prestées en moins ou en plus puissent excéder deux heures et sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures; 3° le nombre d'heures qui pourront être prestées en decà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail fixée dans l'horaire mentionné dans le règlement de travail, sans que les heures prestées en plus ou en moins puissent excéder cinq heures et sans que la durée hebdomadaire de travail puisse excéder quarante-cinq heures. Les nouveaux horaires qui résultent de l'application de l'alinéa 1 doivent faire l'objet d'une adaptation du règlement de travail conformément aux principes prévus à l'alinéa 2 selon les dispositions de l'article 6, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. § 2. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur l'année. § 3. Il ne sera pas tenu compte, dans le calcul de la durée annuelle du travail, des dépassements des limites fixées par l'article 19 résultant de l'application de l'article 26, § 1er, 1° et 2°. § 4. Le nombre d'heures de travail à prester sur l'année peut être dépassé à concurrence de 65 heures par année civile en cas d'application des articles 25 et 26, § 1er, 3°. Ce dépassement ne peut être autorisé que par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire lorsqu'il n'est pas possible de procéder à des engagements complément	règlement de travail, ni par convention collective de travail; 2° le nombre d'heures qui pourront être prestées en decà ou au-delà de la limite journalière de travail fixée dans l'horaire mentionné dans le règlement de travail, sans que les heures prestées en moins ou en plus puissent excéder deux heures et sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures; 3° le nombre d'heures qui pourront être prestées en decà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail fixée dans l'horaire mentionné dans le règlement de travail, sans que les heures prestées en plus ou en moins puissent excéder cinq heures et sans que la durée hebdomadaire de travail puisse excéder quarante-cinq heures. Les nouveaux horaires qui résultent de l'application de l'alinéa 1 doivent faire l'objet d'une adaptation du règlement de travail conformément aux principes prévus à l'alinéa 2 selon les dispositions de l'article 6, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. § 2. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur l'année. § 3. Il ne sera pas tenu compte, dans le calcul de la durée annuelle du travail, des dépassements des limites fixées par l'article 19 résultant de l'application de l'article 26, § 1er, 1° et 2°. § 4. Le nombre d'heures de travail à prester sur l'année peut être dépassé à concurrence de 65 heures par année civile en cas d'application des articles 25 et 26, § 1er, 3°. Ce dépassement ne peut être autorisé que par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire lorsqu'il n'est pas possible de procéder à des engagements complément
	Art. 20bis/1. §1er. Le règlement de travail, peut autoriser que la limite quotidienne de la durée du travail d'un travailleur à temps plein soit portée à 9 heures et demie s'il effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine. Si les prestations normales à temps plein sont organisées de manière à ce que la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38

	heures avec un maximum de 40 heures, seule une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser que la limite quotidienne susmentionnée soit portée à un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre pour le travailleur qui effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine. **La dérogation à la limite quotidienne de la durée du travail visée à l'alinéa 1er ne peut être appliquée qu'après la demande écrite préalable du travailleur et après la conclusion de la convention visée à l'alinéa 4. La demande porte sur une période de maximum six mois et est renouvelable.** **La demande du travailleur visée à l'alinéa 2, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.** **Après accord de l'employeur, une convention conclue entre l'employeur et le travailleur détermine le début et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'interruption régulière du travail qui sont applicables pendant le régime de travail visé par le présent article. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime de travail visé par le présent article est applicable, sans dépasser la période maximale de six mois visée à l'alinéa 2. Cette convention est conclue par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du régime de travail introduit sur la base du présent article.** **Une copie de la convention visée à l'alinéa 4 est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.**

	La convention visée à l'alinéa 4, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est indiquée. **L'employeur qui refuse de donner suite à la demande visée à l'alinéa 2, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.** **§2. La demande du travailleur visée au § 1er, alinéa 2, ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.** **L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui introduit une demande visée au § 1er, alinéa 2, sauf pour des motifs étrangers à la demande. »** **§3. Le travailleur qui, en application du présent article, effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine ne peut effectuer des heures supplémentaires volontaires au sens de l'article 25bis de cette même loi, les autres jours de la semaine.** **§4. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail conclue en vue de l'introduction d'un régime de travail visé au présent article, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail à partir de l'enregistrement de cette convention collective de travail au greffe de la Direction Générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.**
Art. 20ter. § 1er. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou le règlement de travail peut autoriser l'instauration d'un horaire flottant permettant le dépassement des limites fixées à l'article 19. L'horaire flottant comporte des périodes fixes pendant lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et à la disposition de l'employeur au sens de l'article 19 et des périodes variables dans	Art. 20ter. § 1er. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou le règlement de travail peut autoriser l'instauration d'un horaire flottant permettant le dépassement des limites fixées à l'article 19. L'horaire flottant comporte des périodes fixes pendant lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et à la disposition de l'employeur au sens de l'article 19 et des périodes variables dans lesquelles le travailleur choisit lui-

lesquelles le travailleur choisit lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses, sans préjudice de l'organisation de travail effective. § 2. La convention collective de travail ou, le cas échéant, le règlement de travail indiquent au moins : 1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence, dont la durée est fixée à trois mois calendrier sauf si la convention collective de travail ou le règlement de travail fixent une autre durée qui ne peut toutefois excéder un an; 2° l'horaire de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise, ci-après appelé plage fixe; 3° l'horaire des périodes variables, ci-après appelées plages mobiles, pendant lesquelles le travailleur choisit lui-même son heure d'arrivée, de départ et ses pauses. La durée journalière de travail ne peut excéder neuf heures; 4° le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée dans l'entreprise, sans que la durée hebdomadaire de travail ne puisse excéder 45 heures; 5° le nombre d'heures prestées en moins ou en plus par rapport à la durée hebdomadaire moyenne et qui, à la fin de la période de référence, pourront faire l'objet d'un report, sans que ce nombre puisse être supérieur à douze heures. Les douze heures prévues au 5° peuvent être augmentées par convention collective de travail. § 3. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur la période de référence; ces jours sont assimilés en tenant compte de la durée journalière moyenne de travail renseignée dans le règlement de travail; § 4. Les limites fixées au § 2, 3° et 4°, peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25bis et 26. Si, à la fin de la période de référence, le travailleur a presté plus d'heures ou moins d'heures que la durée hebdomadaire moyenne de travail en raison de la survenance d'un cas de force majeure qui l'empêche de travailler pendant une partie de la période de référence, la récupération de ces heures pourra se faire dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.	même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses, sans préjudice de l'organisation de travail effective. § 2. La convention collective de travail ou, le cas échéant, le règlement de travail indiquent au moins : 1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence, dont la durée est fixée à trois mois calendrier sauf si la convention collective de travail ou le règlement de travail fixent une autre durée qui ne peut toutefois excéder un an; 2° l'horaire de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise, ci-après appelé plage fixe; 3° l'horaire des périodes variables, ci-après appelées plages mobiles, pendant lesquelles le travailleur choisit lui-même son heure d'arrivée, de départ et ses pauses. La durée journalière de travail ne peut excéder neuf heures; 4° le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée dans l'entreprise, sans que la durée hebdomadaire de travail ne puisse excéder 45 heures; 5° le nombre d'heures prestées en moins ou en plus par rapport à la durée hebdomadaire moyenne et qui, à la fin de la période de référence, pourront faire l'objet d'un report, sans que ce nombre puisse être supérieur à douze heures. Les douze heures prévues au 5° peuvent être augmentées par convention collective de travail. § 3. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur la période de référence; ces jours sont assimilés en tenant compte de la durée journalière moyenne de travail renseignée dans le règlement de travail; § 4. Les limites fixées au § 2, 3° et 4°, peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25bis et 26. Si, à la fin de la période de référence, le travailleur a presté plus d'heures ou moins d'heures que la durée hebdomadaire moyenne de travail en raison de la survenance d'un cas de force majeure qui l'empêche de travailler pendant une partie de la période de référence, la récupération de ces heures

§ 5. En cas d'application d'un horaire flottant l'employeur prévoit un système de suivi du temps qui pour chaque travailleur concerné comprend les mentions suivantes: - l'identité du travailleur; - par jour, la durée de ses prestations de travail; - et lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel à horaire fixe, le début et la fin de ses prestations ainsi que ses pauses. Le système de suivi du temps conserve ces données pendant la période de référence en cours et doit pouvoir être consulté par chaque travailleur occupé sur la base d'un horaire flottant, ainsi que par le fonctionnaire désigné par le Roi. Les données consignées par le système de suivi du temps de travail doivent être conservées durant une période de cinq ans après la fin du jour auquel se rapportent les données. L'employeur doit veiller à ce que le travailleur, dans la période de référence visée au § 2, 1°, puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées sur la base d'un horaire flottant, en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de l'horaire flottant.	pourra se faire dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence. § 5. En cas d'application d'un horaire flottant l'employeur prévoit un système de suivi du temps qui pour chaque travailleur concerné comprend les mentions suivantes: - l'identité du travailleur; - par jour, la durée de ses prestations de travail; - et lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel à horaire fixe, le début et la fin de ses prestations ainsi que ses pauses. Le système de suivi du temps conserve ces données pendant la période de référence en cours et doit pouvoir être consulté par chaque travailleur occupé sur la base d'un horaire flottant, ainsi que par le fonctionnaire désigné par le Roi. Les données consignées par le système de suivi du temps de travail doivent être conservées durant une période de cinq ans après la fin du jour auquel se rapportent les données. L'employeur doit veiller à ce que le travailleur, dans la période de référence visée au § 2, 1°, puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées sur la base d'un horaire flottant, en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de l'horaire flottant.
	Art. 20quater. § 1er. Le règlement de travail, peut prévoir qu'à la demande préalable et écrite du travailleur à temps plein et après la conclusion de la convention, visée à l'alinéa 2, 2°, selon les prescriptions prévues par le paragraphe 5, il est possible d'appliquer un régime hebdomadaire alterné qui dépasse les limites fixées à l'article 19. La demande concerne une période de six mois au maximum et est renouvelable. **Pour l'application du présent article, on entend par :** **1° régime hebdomadaire alterné : un régime de travail organisé selon un cycle qui s'étend sur une période de deux semaines consécutives pendant laquelle les prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la seconde semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail. Par dérogation, pendant le 3ème trimestre de l'année, le cycle peut s'étendre sur une période de quatre semaines**

	consécutives pendant laquelle la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne ; **2° cycle : la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans une convention écrite entre l'employeur et le travailleur et dont les prestations s'inscrivent dans le cadre fixé dans le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné ;** **3° semaine : une période de sept jours consécutifs, qui ne va pas nécessairement du lundi au dimanche inclus.** **§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, alinéa 2, 1°, et suite à un évènement imprévu dans le chef du travailleur les parties peuvent convenir que le cycle s'étendra sur une période de quatre semaines consécutives. Dans ce cas, la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne endéans ce cycle de quatre semaines. Cette dérogation doit faire l'objet d'une demande écrite et motivée du travailleur qui indique l'évènement imprévu dans son chef et d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur qui est annexé à la convention visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°. Cette convention précise le cycle convenu étalé sur une période de quatre semaines consécutives, ainsi que la période pendant laquelle elle s'applique et doit être conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de cette dérogation.** **§ 3. Le règlement de travail indique au moins les éléments suivants :** **1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle ;** **2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ;** **3° La plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées :** **4° la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures ;**

	5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine. **§ 4. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur, visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.** **§ 5. Si l'employeur accède à la demande du travailleur, la convention écrite visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°, est conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du cycle convenu dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Cette convention précise également les dates de début et de fin de la période pendant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué, sans dépasser la durée maximale de six mois visée au paragraphe 1er, alinéa 1er.** **En outre, en cas d'application d'un régime hebdomadaire alterné, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.** **Le travailleur a le droit de mettre anticipativement fin au régime hebdomadaire alterné afin de revenir à son régime de travail d'origine, moyennant notification à l'employeur deux semaines avant le début d'un nouveau cycle.** **§ 6. La demande du travailleur, visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, ou une copie de celle-ci, est tenue à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté, en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée, durant la période sur laquelle elle porte. Ensuite, elle doit être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.** **Une copie de la convention, visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°, est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.**

	La convention, visée au paragraphe 1er, alinéa 2, 2°, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est mentionnée. **Lorsque les parties ont convenu d'appliquer un régime hebdomadaire adapté, visé au paragraphe 2, la convention visée au paragraphe 2 ou une copie de celle-ci doit se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée durant toute la période où elle est applicable. Il doit ensuite être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où les horaires qu'il contient cessent d'être en vigueur.** **§ 7. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter durant le cycle.** **§ 8. Les limites fixées au paragraphe 3, 4° et 5°, peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25bis et 26.** **L'application de l'article 25bis n'est autorisée que pendant les semaines où un dépassement de la durée hebdomadaire normale du travail est prévu en application de cet article.** **§ 9. La demande du travailleur visée au paragraphe 1er, alinéa 1er ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.** **L'employeur ne peut prendre aucune mesure tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui fait une demande visée au paragraphe 1er, alinéa 1er, sauf pour des motifs étrangers à cette demande.**
art. 29 § 1er. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est	art. 29 § 1er. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est

portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés. § 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28. Par dérogation à l'alinéa 1er, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20bis, 20ter, 22, 1° et 2°, et 23.	portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés. § 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28. Par dérogation à l'alinéa 1er, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, **20bis, 20bis/1, 20ter, 20quater**, 22, 1° et 2°, et 23
Art. 38bis. Il est interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en cas d'application de l'article 25 de la présente loi ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20ter. L'alinéa 1er n'est pas applicable : 1° en cas de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent; 2° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel à condition que l'exécution en dehors des heures normales de travail soit indispensable; 3° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue, pour autant que la procédure prévue à l'article 26, § 1er, 3°, soit respectée; 4° pour des travaux d'inventaires et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de sept jours par travailleur et par année civile; 5° dans les entreprises de réparation et d'entretien de navires; 6° pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement; 7° en cas d'application de la dérogation prévue à l'article 24, § 2, de la présente loi; 8° en cas de dépassement des limites de la durée du travail en application de l'article 25bis.	Art. 38bis. Il est interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en cas d'application de l'article 25 de la présente loi **ou dans la convention visée à l'article 20quater, de la présente loi** ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20ter. L'alinéa 1er n'est pas applicable : 1° en cas de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent; 2° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel à condition que l'exécution en dehors des heures normales de travail soit indispensable; 3° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue, pour autant que la procédure prévue à l'article 26, § 1er, 3°, soit respectée; 4° pour des travaux d'inventaires et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de sept jours par travailleur et par année civile; 5° dans les entreprises de réparation et d'entretien de navires; 6° pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement; 7° en cas d'application de la dérogation prévue à l'article 24, § 2, de la présente loi; 8° en cas de dépassement des limites de la durée du travail en application de l'article 25bis.
Code pénal social	**Code pénal social**
Section 2. Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à	**Section 2. Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs**

domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire	**à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité, le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire, la demande et la convention exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la demande et la (ou les) convention(s) exigés pour l'application du régime de travail visé 20quater de la loi du 16 mars 1971 précitée**
Art. 186. Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux : 1° n'établit pas le contrat relatif à une occupation d'étudiants et l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité et l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité par écrit; 2° ne mentionne pas un travailleur qui est lié à l'employeur par le contrat relatif à une occupation d'étudiants dans le registre général du personnel, dans le registre spécial du personnel et dans le registre de présence; 3° ne conserve pas le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant	Art. 186. Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux : 1° n'établit pas le contrat relatif à une occupation d'étudiants et l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité et l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité par écrit; 2° ne mentionne pas un travailleur qui est lié à l'employeur par le contrat relatif à une occupation d'étudiants dans le registre général du personnel, dans le registre spécial du personnel et dans le registre de présence; 3° ne conserve pas le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire pendant la durée prescrite;

l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire pendant la durée prescrite; 4° omet de délivrer le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire aux travailleurs dans les délais imposés; 5° établit le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire de manière incomplète ou inexacte; 6° ne prend pas les mesures nécessaires afin que le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires et agents chargés de la surveillance; 7° ne garde pas ou ne conserve pas le contrat relatif à une occupation d'étudiants au lieu indiqué. En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.	4° omet de délivrer le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire aux travailleurs dans les délais imposés; 5° établit le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire de manière incomplète ou inexacte; 6° ne prend pas les mesures nécessaires afin que le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle l'accord portant sur l'allocation de mobilité en application de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité et le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires et agents chargés de la surveillance; 7° ne garde pas ou ne conserve pas le contrat relatif à une occupation d'étudiants au lieu indiqué. En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
	Art. 186/1. Les demandes et les conventions exigées pour l'application d'un régime de travail particulier **§1er. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui,**

	en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail: **1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la convention visées à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi ;** **2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents pendant la durée prescrite ;** **3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.** **En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.** **§2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail :** **1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi ;** **2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents durant le délai prescrit ;** **3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de**

	ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance. **En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.**
loi-programme (I) du 27 décembre 2006	**loi-programme (I) du 27 décembre 2006**
TITRE XIII	**Titre XIII**
Art. 329. § 1er. Une commission administrative de la relation de travail est instituée avec plusieurs chambres. § 2. Les chambres de la commission administrative visées au paragraphe premier sont chacune composées d'un nombre égal de membres désignés sur proposition du Ministre qui a le statut social des travailleurs indépendants dans ses attributions parmi le personnel de son administration ou de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, d'une part, et de membres désignés sur la proposition des Ministres qui ont les Affaires sociales et l'Emploi dans leurs attributions parmi les membres du personnel de leurs administrations ou de l'Office national de Sécurité sociale d'autre part. Chaque chambre est présidée par un magistrat professionnel. § 3. Aucun membre des Chambres ne peut exercer la fonction de fonctionnaire qui relève de l'autorité des Ministres ayant dans leurs attributions les Affaires sociales, le statut social des travailleurs indépendants et l'Emploi, et qui est chargé de surveiller le respect de l'application des législations en matière de sécurité sociale et de droit du travail. § 4. Les membres des Chambres sont nommés par le Roi. § 5. Le Roi détermine la composition et le fonctionnement de la commission administrative. § 6. La commission administrative peut décider d'entendre des experts du ou des secteurs concernés ou de la ou des professions concernées.	Art. 329. § 1er. Une commission administrative de la relation de travail est instituée avec plusieurs chambres. § 2. Les chambres de la commission administrative visées au paragraphe premier sont chacune composées d'un nombre égal de membres désignés sur proposition du Ministre qui a le statut social des travailleurs indépendants dans ses attributions parmi le personnel de son administration ou de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, d'une part, et de membres désignés sur la proposition des Ministres qui ont les Affaires sociales et l'Emploi dans leurs attributions parmi les membres du personnel de leurs administrations ou de l'Office national de Sécurité sociale d'autre part. Chaque chambre est présidée par un magistrat professionnel **nommé au sein d'une juridiction du travail visée à l'article 81 ou 103 du Code Judiciaire. Un président suppléant est également nommé au sein d'une juridiction du travail. Il n'a pas de fonctions permanentes et est nommé pour remplacer momentanément les présidents empêchés.** § 3. Aucun membre des Chambres ne peut exercer la fonction de fonctionnaire qui relève de l'autorité des Ministres ayant dans leurs attributions les Affaires sociales, le statut social des travailleurs indépendants et l'Emploi, et qui est chargé de surveiller le respect de l'application des législations en matière de sécurité sociale et de droit du travail. § 4. Les membres des Chambres sont nommés par le Roi. § 5. Le Roi détermine la composition et le fonctionnement de la commission administrative. § 6. La commission administrative peut décider d'entendre des experts du ou des secteurs concernés ou de la ou des professions concernées **et**

	des experts d'une autre institution publique concernée.
Art. 332. Soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes : 1) l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, §§ 1er et 2, de l'arrêté royal n° 38, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions; 2) de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi. Les éléments visés à l'alinéa 1er sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V.	Art. 332. Soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 **ou au chapitre V/2** et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes : 1) l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, §§ 1er et 2, de l'arrêté royal n° 38, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions; 2) de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi. Les éléments visés à l'alinéa 1er sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V.
	chapitre V/2 intitulé « Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres
	Art. 337/3. § 1er. Pour l'application du présent article, on entend par : **1° « plateforme numérique donneuse d'ordres» : le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service**

	rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes: **a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile ;** **b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service.** **Ne sont pas visés les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif ;** **2° « le travailleur de plateforme » : tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées ;** **3° « l'exploitant de plateforme » : la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres.** **§ 2. Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail, il apparaît qu'au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis :** **1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;** **2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base ;** **3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;** **4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé**

	et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause ; **5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;** **6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques ;** **7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;** **8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.** **§ 3. La présomption visée au §2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.** **La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties.**

CHAPITRE VI. Les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative.	**CHAPITRE VI. Les avis et les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative**
	Section 1ère - Dispositions générales
Art. 338. § 1er. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée. Ces décisions produisent leurs effets pour une durée de 3 ans dans les cas visés au § 2, alinéas 2 et 3. § 2. Ces décisions sont rendues à l'initiative conjointe de l'ensemble des parties à la relation de travail, lorsque les parties saisissent la chambre compétente de la commission administrative dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi ou de l'arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2 pour autant qu'il soit applicable à la relation de travail concernée. Ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, dans le cas où celle-ci commence une activité professionnelle de travailleur indépendant et en fait la demande lors de son affiliation à une caisse d'assurances sociales visée à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, et ceci soit au moment de l'affiliation soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail. Ces décisions peuvent enfin être rendues à l'initiative de toute partie à une relation de travail ou à une relation de travail envisagée dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail. Dans ce cadre, les règles et modalités de la mission des caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38 seront arrêtées par le Roi. § 3. Aucune décision ne peut être donnée: 1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail;	**Art. 338. §1er. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des avis ou des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.** **§2. Ces avis ou décisions peuvent être rendus à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, et qui en font ensemble la demande directement à la commission administrative soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 ou de l'arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2, pour autant qu'il soit applicable à la relation de travail concernée.** **Ces avis ou décisions peuvent également être rendus à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.** **§3. Les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n°38, ainsi que les secrétariats sociaux informent utilement chacune des parties à une relation de travail des dispositions du titre XIII.** **§4. Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant sa jurisprudence.**

2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée. § 4. Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, sauf : 1° lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions; 2° lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé. Les institutions de sécurité sociale demeurent donc habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative. § 5. Un recours contre ces décisions peut être introduit devant les juridictions du travail par les parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste. La décision devient définitive si aucun recours n'est introduit. Cette action en justice s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation. § 6. La partie qui a obtenu une décision de la chambre compétente de la commission administrative dans les conditions prévues par le présent article peut obtenir une nouvelle décision de cette dernière. § 7. Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant sa jurisprudence.	
	Section 2 - « Les avis »
	Article 338/1. Les avis ne lient pas les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38. **En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation**

	de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.
	Section 3 – Les décisions
	Art 338/2. §1. Par dérogation aux délais prévus à l'article 338, §2, les décisions peuvent également être rendues à l'initiative de la partie qui s'est vue notifiée un avis de la commission administrative sur la base de l'article 338/1, alinéa 2, et qui en fait la demande dans un délai d'un an à partir du jour de la notification de l'avis, ou à l'initiative des parties ensemble dans le même délai. **§2. En cas de saisine de la Commission administrative dans le cadre de la présente section et que la demande n'est pas manifestement irrecevable, l'autre partie est appelée à la cause afin que la procédure devant la commission soit contradictoire.** **La commission administrative informe le Conseil national de travail des demandes de décisions visées à l'article 338, §2, dans le respect du droit au respect de la vie privée.** **Lorsque plusieurs personnes travaillent pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la commission administrative peut décider que plusieurs demandes de décision sont traitées ensemble. Dans ce cas, la commission administrative informe immédiatement les parties concernées de la demande ou des demandes de jonctions. Toute partie à la relation de travail peut communiquer des arguments contre ou en faveur de la jonction de demandes à la commission administrative. En cas de jonction de demandes, la commission administrative en communique la motivation aux parties concernées au plus tard deux mois après l'introduction de la demande. En cas de jonction de demandes, la commission administrative prend une décision individuelle pour chaque demande distincte.** **§3. La commission administrative adresse aux institutions représentées au sein de la commission administrative sa décision dans un délai d'un mois suivant à la notification de la décision aux parties concernées.**

	§ 4. Aucune décision ne peut être donnée : **1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail ;** **2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée.** **§ 5. Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, sauf :** **1° lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions ;** **2° lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé.** **Les institutions de sécurité sociale demeurent donc habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative.** **§ 6. Un recours contre ces décisions peut être introduit devant les juridictions du travail par chacune des parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.** **Le tribunal du travail statue comme en référé sur le caractère suspensif ou non du recours contre la décision à l'égard des parties à la relation de travail et des institutions de sécurité sociale, en fonction de la motivation de cette décision, et du respect des droits et intérêts des parties à la cause.**

	La décision du tribunal sur le caractère suspensif ou non du recours est opposable aux parties et aux institutions de sécurité sociale. **La décision de la commission devient définitive si aucun recours n'est introduit.** **La saisine des cours et tribunaux s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation.**
Art. 339. Le présent titre est applicable sans préjudice du pouvoir souverain des cours et tribunaux d'apprécier la nature d'une relation de travail déterminée, compte tenu des critères généraux, et, le cas échéant des critères spécifiques et/ou de la présomption prévue au chapitre V/1. Lorsqu'une institution de sécurité sociale conteste la nature d'une relation de travail, elle est tenue de consulter préalablement la jurisprudence de la commission administrative visée à l'article 329.	Art. 339. Le présent titre est applicable sans préjudice du pouvoir souverain des cours et tribunaux d'apprécier la nature d'une relation de travail déterminée, compte tenu des critères généraux, et, le cas échéant des critères spécifiques et/ou de la présomption prévue au chapitre V/1 **et au chapitre V/2.** Lorsqu'une institution de sécurité sociale conteste la nature d'une relation de travail, elle est tenue de consulter préalablement la jurisprudence de la commission administrative visée à l'article 329.
Art. 340.§ 1er. Dans les hypothèses de requalification de la relation de travail visées au § 6, la rectification des cotisations de sécurité sociale dues s'appliquera pour la période antérieure à la requalification depuis l'entrée en vigueur, le cas échéant, de l'arrêté royal visé à l'article 334, 337/1 et 337/2 applicable à la relation de travail concernée et compte tenu du délai de prescription de l'article 42 de la loi du 27 juin 1969 et de l'article 16 de l'arrêté royal n° 38. § 2. En cas de requalification en relation de travail salariée, par dérogation aux dispositions du chapitre IV de la loi du 27 juin 1969, et sans préjudice de l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, la rectification ne portera que sur les cotisations proprement dites, à l'exclusion des majorations, intérêts et autres frais ou sanctions prévues au chapitre IV de ladite loi, et sous déduction des cotisations dues durant cette période à l'organisme percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants. De même, dans ces hypothèses, les cotisations dues durant la période antérieure à la requalification à l'organisme percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants, demeurent acquises et ne pourront être récupérées par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée.	~~**Art. 340.§ 1er. Dans les hypothèses de requalification de la relation de travail visées au § 6, la rectification des cotisations de sécurité sociale dues s'appliquera pour la période antérieure à la requalification depuis l'entrée en vigueur, le cas échéant, de l'arrêté royal visé à l'article 334, 337/1 et 337/2 applicable à la relation de travail concernée et compte tenu du délai de prescription de l'article 42 de la loi du 27 juin 1969 et de l'article 16 de l'arrêté royal n° 38.**~~ ~~**§ 2. En cas de requalification en relation de travail salariée, par dérogation aux dispositions du chapitre IV de la loi du 27 juin 1969, et sans préjudice de l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, la rectification ne portera que sur les cotisations proprement dites, à l'exclusion des majorations, intérêts et autres frais ou sanctions prévues au chapitre IV de ladite loi, et sous déduction des cotisations dues durant cette période à l'organisme percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants.**~~ ~~**De même, dans ces hypothèses, les cotisations dues durant la période antérieure à la requalification à l'organisme percepteur de cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants, demeurent acquises et ne pourront**~~

Sans préjudice des barèmes salariaux, la rémunération mensuelle du travailleur salarié, hors cotisations patronales de sécurité sociale et avant déduction du précompte professionnel, est réputée être égale à la moyenne mensuelle des revenus attribués en tant que travailleur indépendant et diminuée de la moyenne mensuelle des cotisations de sécurité sociale dues à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants.	~~être récupérées par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée.~~ ~~Sans préjudice des barèmes salariaux, la rémunération mensuelle du travailleur salarié, hors cotisations patronales de sécurité sociale et avant déduction du précompte professionnel, est réputée être égale à la moyenne mensuelle des revenus attribués en tant que travailleur indépendant et diminuée de la moyenne mensuelle des cotisations de sécurité sociale dues à l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants.~~
§ 3. En cas de requalification en relation de travail indépendante, par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal n° 38, et sans préjudice de l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, la rectification ne portera que sur les cotisations proprement dites, à l'exclusion des majorations et intérêts, et sous déduction des cotisations personnelles dues durant cette période à l'Office national de sécurité sociale des travailleurs salariés.	~~§ 3. En cas de requalification en relation de travail indépendante, par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal n° 38, et sans préjudice de l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, la rectification ne portera que sur les cotisations proprement dites, à l'exclusion des majorations et intérêts, et sous déduction des cotisations personnelles dues durant cette période à l'Office national de sécurité sociale des travailleurs salariés.~~
De même, dans ces hypothèses, les cotisations personnelles dues durant la période antérieure à la requalification à l'Office national de sécurité sociale des travailleurs salariés, demeurent acquises et ne pourront être récupérées ni par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée, ni par son ancien employeur.	~~De même, dans ces hypothèses, les cotisations personnelles dues durant la période antérieure à la requalification à l'Office national de sécurité sociale des travailleurs salariés, demeurent acquises et ne pourront être récupérées ni par le travailleur dont la relation de travail a été requalifiée, ni par son ancien employeur.~~
§ 4. Annuellement et pour la première fois l'année suivant l'année d'entrée en vigueur du présent article, un décompte global est établi conjointement par l'ONSS-gestion globale et la gestion financière globale du statut social des travailleurs indépendants. Le montant de ce décompte est transféré d'une gestion globale à l'autre avant la fin de l'année où le décompte est établi.	~~§ 4. Annuellement et pour la première fois l'année suivant l'année d'entrée en vigueur du présent article, un décompte global est établi conjointement par l'ONSS-gestion globale et la gestion financière globale du statut social des travailleurs indépendants. Le montant de ce décompte est transféré d'une gestion globale à l'autre avant la fin de l'année où le décompte est établi.~~
Le décompte visé au précédent alinéa repose sur les principes suivants : les cotisations dues durant la période antérieure à la requalification par le travailleur dont la relation de travail à été requalifiée doivent être reversées à l'autre gestion globale, diminuées du montant des prestations effectivement octroyées au travailleur durant la même période.	~~Le décompte visé au précédent alinéa repose sur les principes suivants : les cotisations dues durant la période antérieure à la requalification par le travailleur dont la relation de travail à été requalifiée doivent être reversées à l'autre gestion globale, diminuées du montant des prestations effectivement octroyées au travailleur durant la même période.~~
Le Roi arrête le mode de calcul et les modalités de détermination de ce décompte global.	~~Le Roi arrête le mode de calcul et les modalités de détermination de ce décompte global.~~
§ 5. Dans les hypothèses de requalification de la relation de travail visées au § 6, aucune sanction pénale n'est applicable.	
§ 6. Les hypothèses visées par le présent article sont les suivantes :	

- affiliation volontaire de l'employeur auprès de l'Office national de sécurité sociale lorsque cette affiliation prend cours au plus tard à l'expiration du délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi ou par les arrêtés royaux prévus dans les articles 334, 337/1 et 337/2 applicables à la relation de travail concernée; - saisine de la chambre compétente de la section administrative par toutes les parties à la relation de travail, dans les conditions définies à l'article 338, § 2, alinéa 1er, lorsque les parties se conforment à la décision rendue dans un délai de 6 mois.	~~**- § 5. Dans les hypothèses de requalification de la relation de travail visées au § 6, aucune sanction pénale n'est applicable.**~~ ~~**- § 6. Les hypothèses visées par le présent article sont les suivantes :**~~ ~~**— affiliation volontaire de l'employeur auprès de l'Office national de sécurité sociale lorsque cette affiliation prend cours au plus tard à l'expiration du délai de six mois à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi ou par les arrêtés royaux prévus dans les articles 334, 337/1 et 337/2 applicables à la relation de travail concernée;**~~ ~~**— saisine de la chambre compétente de la section administrative par toutes les parties à la relation de travail, dans les conditions définies à l'article 338, § 2, alinéa 1er, lorsque les parties se conforment à la décision rendue dans un délai de 6 mois.**~~
Art. 341. Lorsque, dans le cas visé à l'article 338, § 2, alinéa 2, la Commission constate une inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, la requalification ne vaut que pour l'avenir.	Art. 341. Lorsque, **dans les cas visés au Chapitre VI de la présente Titre, la Commission constate par décision** une inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, la requalification ne vaut que pour l'avenir.
Art. 342. Le présent titre fera l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail et le Conseil Supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises deux ans après son entrée en vigueur.	Art. 342. Le présent titre fera l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail et le Conseil Supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises deux ans après son entrée en vigueur.
	Art. 342/1 Le chapitre V/II fera l'objet d'une évaluation intermédiaire un an après son entrée en vigueur et d'une évaluation définitive deux ans après son entrée en vigueur. **Ces évaluations seront réalisées par le Conseil national du travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, en concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale.**

Code judiciaire	**Code judiciaire**
Art. 581.Le tribunal du travail connaît: (…)	Art. 581.Le tribunal du travail connaît: (…) **16° des litiges concernant les contrats d'assurance de droit commun (contre les accidents du travail), conclue par les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3. § 1er, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités aux personnes visées à l'article 337/3, § 1er, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi.**
Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	**Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**
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.	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.
	Article 37/13. Lorsque l'employeur résilie le contrat moyennant un délai de préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition. **Le trajet de transition visé à l'alinéa 1er implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi.** **Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au présent article doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service public régional**

	de l'emploi. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition. **Pendant la période de mise à la disposition dont la durée minimale est fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et dont la durée maximale est équivalente à la durée de préavis à prester, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur doit compenser une partie de cette rémunération à l'employeur.** **Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur. Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, § 1 de la présente loi si la résiliation émane de l'employeur-utilisateur et conformément à l'article 37/2, § 2 de la présente loi si la résiliation émane du travailleur, et ce sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition. Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis.** **Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.** **Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.**

	Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la présente loi. **Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent, pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques.**
(…)	(…)
Art. 39ter.Par secteur d'activité, dans la commission paritaire ou sous-commission paritaire une convention collective de travail doit, au plus tard le 30 septembre 2019, prévoir qu'un travailleur dont le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant un préavis, calculé conformément aux dispositions de la présente loi d'au moins 30 semaines ou moyennant une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit à un ensemble de mesures consistant en un délai de préavis à prester ou une indemnité de congé correspondant au délai de préavis, lequel forme les deux tiers de l'ensemble de mesures, et, pour le tiers restant, à des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, reporter la date du 30 septembre 2019 à une date ultérieure qui ne peut toutefois excéder le 1er janvier 2021. En aucun cas, cette règle ne peut avoir pour conséquence que le délai de préavis ou l'indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis soit inférieur à 26 semaines. Le reclassement professionnel visé à la section 1er du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, forme,	**Article 39ter. § 1er. Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties.** **La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis visé à l'alinéa 1er mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.** **La deuxième partie consiste en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la durée du reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la première partie. En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une**

lorsqu'il est applicable, une partie du tiers correspondant aux mesures d'augmentation d'employabilité. Entre le 1er janvier et le 30 juin 2019, le Conseil National du Travail procédera à l'inventaire et à l'évaluation des dispositions par secteur d'activités.	**indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées par cet alinéa, selon les modalités fixées par l'article 38, § 3vicies bis de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces mesures d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, si ces mesures concernent un reclassement professionnel. L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.** **L'alinéa précédent ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.** **Le Roi peut fixer des règles plus précises en ce qui concerne la manière de calculer le délai de préavis et l'indemnité de préavis de la première et de la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement.** **§ 2. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsqu'un trajet de transition est instauré en application de l'article 37/13.**
<u>loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés</u>	**<u>loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés</u>**
Art. 22, § 2. Les moyens financiers de la Gestion globale, visée à l'article 21, § 2 proviennent de : a) recettes de la Gestion globale qui sont globalisées : - le produit de la cotisation globale, visée à l'article 23, alinéa 4, à l'article 1er, § 5 de la loi du 1 août 1985 portant des dispositions sociales et à l'article 3, § 6 de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande; (…)	Art. 22, § 2. Les moyens financiers de la Gestion globale, visée à l'article 21, § 2 proviennent de : a) recettes de la Gestion globale qui sont globalisées : - le produit de la cotisation globale, visée à l'article 23, **alinéa 9**, à l'article 1er, § 5 de la loi du 1 août 1985 portant des dispositions sociales et à l'article 3, § 6 de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande; (…)

Art. 23. Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base de la rémunération du travailleur. La notion de rémunération est déterminée par l'article 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Toutefois, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, élargir ou restreindre la notion ainsi déterminée. (Les avantages visés au chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 ainsi qu'au Titre XIII, Chapitre unique " Mise en place d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats pour les entreprises publiques autonomes " de la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I) sont exclus de la notion de rémunération à concurrence du montant déterminé à l'article 38, § 3novies. Le flexisalaire visé à l'article 3, 2°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, le flexipécule de vacances visé à l'article 3, 6°, de la même loi et les rémunérations nettes pour les heures supplémentaires dans le secteur de l'horeca, telles que définies à l'article 3, 5°, de la même loi, sont exclues de la notion de rémunération. Les montants octroyés en tant qu'allocation de mobilité conformément aux dispositions de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité sont exclus de la notion de rémunération. Le solde du budget mobilité mis à disposition du travailleur conformément à l'article 8, § 3, de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité est exclu de la notion de rémunération. En cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, l'employeur doit démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tous autres moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment.	Art. 23. Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base de la rémunération du travailleur. La notion de rémunération est déterminée par l'article 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Toutefois, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, élargir ou restreindre la notion ainsi déterminée. (Les avantages visés au chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 ainsi qu'au Titre XIII, Chapitre unique " Mise en place d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats pour les entreprises publiques autonomes " de la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses (I) sont exclus de la notion de rémunération à concurrence du montant déterminé à l'article 38, § 3novies. Le flexisalaire visé à l'article 3, 2°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, le flexipécule de vacances visé à l'article 3, 6°, de la même loi et les rémunérations nettes pour les heures supplémentaires dans le secteur de l'horeca, telles que définies à l'article 3, 5°, de la même loi, sont exclues de la notion de rémunération. Les montants octroyés en tant qu'allocation de mobilité conformément aux dispositions de la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité sont exclus de la notion de rémunération. Le solde du budget mobilité mis à disposition du travailleur conformément à l'article 8, § 3, de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité est exclu de la notion de rémunération. En cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, l'employeur doit démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tous autres moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment. En l'absence d'éléments probants fournis par l'employeur, l'Office national de sécurité sociale	

En l'absence d'éléments probants fournis par l'employeur, l'Office national de sécurité sociale peut, sur proposition des services d'inspection compétents qui ont auditionné l'employeur, effectuer d'office une déclaration supplémentaire, compte tenu de toutes les informations utiles dont il dispose. Toutefois, la loi peut pour l'ensemble de la sécurité sociale, pour un ou plusieurs de ses régimes, ou pour certaines catégories de travailleurs, affecter la rémunération d'un coefficient qui tient compte de l'importance du facteur travail dans l'ensemble des frais de production. La rémunération peut également être remplacée en tout ou en partie par une autre base de calcul, établie à partir des facteurs de production utilisés dans l'entreprise ou de ses résultats. Les cotisations visées à l'article 38, § 2, 1° à 4° et § 3, 1° ou 2° ou 3° sont rassemblées en une cotisation globale en vue de la répartition entre les régimes et branches visés à l'article 21, § 2.	peut, sur proposition des services d'inspection compétents qui ont auditionné l'employeur, effectuer d'office une déclaration supplémentaire, compte tenu de toutes les informations utiles dont il dispose. Toutefois, la loi peut pour l'ensemble de la sécurité sociale, pour un ou plusieurs de ses régimes, ou pour certaines catégories de travailleurs, affecter la rémunération d'un coefficient qui tient compte de l'importance du facteur travail dans l'ensemble des frais de production. La rémunération peut également être remplacée en tout ou en partie par une autre base de calcul, établie à partir des facteurs de production utilisés dans l'entreprise ou de ses résultats. Les cotisations visées à l'article 38, § 2, 1° à 4° et § 3, 1° ou 2° ou 3° sont rassemblées en une cotisation globale en vue de la répartition entre les régimes et branches visés à l'article 21**, § 2 à l'exception des cotisations patronales de sécurité sociale, calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.**	
(…)		
Art. 38, § 3quaterdecies. [47 Lorsqu'un travailleur est licencié à partir du 30 septembre 2019 alors qu'il satisfait aux conditions pour avoir droit à un ensemble de mesures destinées à augmenter son employabilité comme prévu à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et preste cet ensemble de mesures pendant son préavis ou reçoit une indemnité de congé pour la totalité du délai de préavis ou pour la durée du préavis restant encore à courir, une cotisation spéciale de 1 % à charge du travailleur et de 3 % à charge de l'employeur est due sur la rémunération payée pendant la partie du délai de préavis représentant un tiers du préavis ou de l'indemnité due et qui dépasse de toute façon 26 semaines ou le correspondant en indemnité. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, reporter la date du 30 septembre 2019 à une date ultérieure qui ne peut toutefois excéder le 1er janvier 2021.]47 Cette cotisation spéciale est perçue par l'organisme de perception compétent.	~~**Art. 38, § 3quaterdecies.**~~ ~~**[47 Lorsqu'un travailleur est licencié à partir du 30 septembre 2019 alors qu'il satisfait aux conditions pour avoir droit à un ensemble de mesures destinées à augmenter son employabilité comme prévu à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et preste cet ensemble de mesures pendant son préavis ou reçoit une indemnité de congé pour la totalité du délai de préavis ou pour la durée du préavis restant encore à courir, une cotisation spéciale de 1 % à charge du travailleur et de 3 % à charge de l'employeur est due sur la rémunération payée pendant la partie du délai de préavis représentant un tiers du préavis ou de l'indemnité due et qui dépasse de toute façon 26 semaines ou le correspondant en indemnité. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, reporter la date du 30 septembre 2019 à une date ultérieure qui ne peut toutefois excéder le 1er janvier 2021.]47**~~ ~~**Cette cotisation spéciale est perçue par l'organisme de perception compétent.**~~	

Cette cotisation spéciale est assimilée à une cotisation de sécurité sociale notamment en ce qui concerne la déclaration avec justification des cotisations, des délais de paiement, de l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, du contrôle, de la détermination du juge compétent en cas de contestation, de la prescription des actions, des privilèges et de la communication du montant de la créance de l'institution chargée de la perception et de la récupération des cotisations. Le montant des cotisations perçues est versé par l'organisme de perception à la gestion globale de la sécurité sociale visée à l'article 5, alinéa 1er, 2°, de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des ouvriers.	~~Cette cotisation spéciale est assimilée à une cotisation de sécurité sociale notamment en ce qui concerne la déclaration avec justification des cotisations, des délais de paiement, de l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, du contrôle, de la détermination du juge compétent en cas de contestation, de la prescription des actions, des privilèges et de la communication du montant de la créance de l'institution chargée de la perception et de la récupération des cotisations.~~ ~~Le montant des cotisations perçues est versé par l'organisme de perception à la gestion globale de la sécurité sociale visée à l'article 5, alinéa 1er, 2°, de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des ouvriers.~~
(…)	(…)
Art. 38. § 3vicies. Lorsqu'un travailleur est licencié à partir du 1er janvier 2022 ou une date antérieure déterminée par arrêté délibéré en Conseil des ministres moyennant une indemnité de congé alors que, conformément à l'article 20 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales de l'accord pour l'emploi, le travailleur a fait choix d'affecter une partie de son indemnité de congé à des fins de formation sous la forme d'un budget formation, une cotisation de solidarité de 25 p.c. est due à charge de l'employeur sur le montant du budget formation. La cotisation est payée par l'employeur à l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés. Le produit de cette cotisation est transféré à l'ONSS-gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1er, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles et les dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription en matière d'actions judiciaires, le privilège, la communication du	Art. 38. § 3vicies. Lorsqu'un travailleur est licencié à partir du 1er janvier 2022 ou une date antérieure déterminée par arrêté délibéré en Conseil des ministres moyennant une indemnité de congé alors que, conformément à l'article 20 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales de l'accord pour l'emploi, le travailleur a fait choix d'affecter une partie de son indemnité de congé à des fins de formation sous la forme d'un budget formation, une cotisation de solidarité de 25 p.c. est due à charge de l'employeur sur le montant du budget formation. La cotisation est payée par l'employeur à l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés. Le produit de cette cotisation est transféré à l'ONSS-gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1er, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles et les dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription en matière d'actions judiciaires, le privilège, la communication du

montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale, sont applicables.	montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale, sont applicables.
	§ 3vicies bis. Le produit des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est transmis par l'Office national de la sécurité sociale à l'Office national de l'emploi conformément aux modalités déterminées par le Roi. Le Roi détermine également les modalités selon lesquelles la partie de ce montant versé qui n'est pas utilisé pour son but légal est restitué à l'ONSS-Gestion globale.
Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale	**Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale**
Art. 16. En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, l'employeur organise une concertation au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail tel que visée à l'article I.1-3, 14° du code du bien-être au travail, à des intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du Comité le demandent, au sujet de la déconnexion du travail, et de l'utilisation des moyens de communication digitaux. Le Comité peut formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur sur la base de cette concertation.	**Art. 16. Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.**
Art. 17. Les accords qui découlent, le cas échéant, de la concertation visée à l'article 16, peuvent être intégrés dans le règlement de travail conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, ou par la conclusion d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.	**Art. 17. Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir :** **- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;** **- les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;** **- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.**

	Art. 17/1. La convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 doit être déposée au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. **Dans le cas où les dispositions concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 ont été inclus dans le règlement de travail, l'employeur transmet une copie de celui-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.** **Les formalités, visées aux alinéas 1 et 2, doivent être effectuées au plus tard le 1er janvier 2023.**
	Art. 17/2. Lorsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visée aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil national du travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable. Cette convention collective doit au moins régler tous les sujets visés à l'article 17.
loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie	**loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie**
Art. 15. Les Conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise : a) De donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise; b) De recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier : 1° Au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise;	Art. 15. Les Conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise : a) De donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise; b) De recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier : 1° Au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise;

2° Périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le Conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise. La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le cas échéant par catégorie d'entreprises, sur proposition ou après consultation du Conseil professionnel compétent, à son défaut du Conseil central de l'économie, ou des organisations représentatives de chefs d'entreprise et de travailleurs. Toute entreprise qui peut être considérée comme petite en application des critères énoncés dans le Code des sociétés est tenue, si elle a établi et publié ses comptes annuels selon le schéma abrégé ou le microschéma, de communiquer au conseil d'entreprise les comptes annuels selon le schéma complet ainsi qu'un bilan social selon le schéma le plus détaillé. Ces comptes annuels et ce bilan social communiqués au conseil d'entreprise doivent également être communiquées à l'assemblée générale. c) De donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, telle que celle-ci est définie au présent article, et qui leur a été préalablement soumise, soit par le Conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil central de l'économie; d) D'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs; e) D'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs; f) De veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle; g) De fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel;	2° Périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le Conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise. La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le cas échéant par catégorie d'entreprises, sur proposition ou après consultation du Conseil professionnel compétent, à son défaut du Conseil central de l'économie, ou des organisations représentatives de chefs d'entreprise et de travailleurs. Toute entreprise qui peut être considérée comme petite en application des critères énoncés dans le Code des sociétés est tenue, si elle a établi et publié ses comptes annuels selon le schéma abrégé ou le microschéma, de communiquer au conseil d'entreprise les comptes annuels selon le schéma complet ainsi qu'un bilan social selon le schéma le plus détaillé. Ces comptes annuels et ce bilan social communiqués au conseil d'entreprise doivent également être communiquées à l'assemblée générale. c) De donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, telle que celle-ci est définie au présent article, et qui leur a été préalablement soumise, soit par le Conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil central de l'économie; d) D'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs; e) D'examiner les critères généraux à suivre, en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs; f) De veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle; g) De fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel;

h) De gérer toutes les oeuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs; i) D'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise; par ce il faut entendre, entre autres, les communications prévues au litt. b du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges; j) Selon les modalités et conditions à déterminer par arrêté royal, les Conseils d'entreprise peuvent être habilités à remplir les fonctions attribuées aux comités pour la prévention et la protection au travail, institués en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. k) de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant les conséquences des mesures prévues par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays; la périodicité, la nature, l'ampleur et les modalités de ces informations sont déterminées par le Roi. Il peut aussi compléter les informations à fournir par les conséquences d'autres mesures prises en faveur de l'emploi; le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi, soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale; le Roi exerce les compétences qui Lui sont conférées par le présent littéra par arrêté délibéré en Conseil des ministres. 1° de recevoir du chef d'entreprise tous les trois ans l'état des déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail établi conformément à l'article 162 de la loi-programme du 8 avril 2003. Le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale; 2° de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant tout changement important intervenu dans l'entreprise qui est de nature à modifier de manière significative le contenu de l'état précité. Le	h) De gérer toutes les oeuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs; i) D'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise; par ce il faut entendre, entre autres, les communications prévues au litt. b du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges; j) Selon les modalités et conditions à déterminer par arrêté royal, les Conseils d'entreprise peuvent être habilités à remplir les fonctions attribuées aux comités pour la prévention et la protection au travail, institués en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. k) de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant les conséquences des mesures prévues par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays; la périodicité, la nature, l'ampleur et les modalités de ces informations sont déterminées par le Roi. Il peut aussi compléter les informations à fournir par les conséquences d'autres mesures prises en faveur de l'emploi; le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi, soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale; le Roi exerce les compétences qui Lui sont conférées par le présent littéra par arrêté délibéré en Conseil des ministres. 1° de recevoir du chef d'entreprise tous les trois ans l'état des déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail établi conformément à l'article 162 de la loi-programme du 8 avril 2003. Le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale; 2° de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant tout changement important intervenu dans l'entreprise qui est de nature à modifier de manière significative le contenu de l'état précité. Le chef d'entreprise fournit ces informations soit à la

chef d'entreprise fournit ces informations soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale; 3° de donner un avis sur cet état dans les deux mois de sa réception, avant sa communication au Service public fédéral Mobilité et Transports. Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, l'avis de la délégation syndicale est sollicité et communiqué au Service public fédéral Mobilité et Transports. En cas d'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, les travailleurs sont informés directement au sujet du rapport concerné, sans que ces derniers doivent encore rendre un avis. m) 1° de recevoir de l'employeur tous les deux ans un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Ce rapport d'analyse est fourni et examiné dans un délai de trois mois qui suit la clôture de l'exercice. Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du conseil d'entreprise consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres de la délégation syndicale, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies. Le Roi fixe le premier exercice sur lequel portera ce rapport. Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3 : a) les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein; b) les cotisations patronales pour les assurances extralégales; c) le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs. Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du genre des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants : a) le statut (ouvrier, employé, personnel de direction);	délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale; 3° de donner un avis sur cet état dans les deux mois de sa réception, avant sa communication au Service public fédéral Mobilité et Transports. Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, l'avis de la délégation syndicale est sollicité et communiqué au Service public fédéral Mobilité et Transports. En cas d'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, les travailleurs sont informés directement au sujet du rapport concerné, sans que ces derniers doivent encore rendre un avis. m) 1° de recevoir de l'employeur tous les deux ans un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Ce rapport d'analyse est fourni et examiné dans un délai de trois mois qui suit la clôture de l'exercice. Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du conseil d'entreprise consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres de la délégation syndicale, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies. Le Roi fixe le premier exercice sur lequel portera ce rapport. Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3 : a) les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein; b) les cotisations patronales pour les assurances extralégales; c) le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs. Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du genre des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants :

b) le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise; c) l'ancienneté; d) le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur). L'employeur transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l'aide d'un formulaire établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1er et 2. L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions"; élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Si un plan d'action visé au 2° du présent point est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan; 2° de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur examinera en concertation avec la délégation syndicale s'il est opportun d'établir un tel plan d'action. Le cas échéant, ce plan d'action contient: a) les objectifs concrets; b) les domaines d'action et les instruments pour les atteindre; c) le délai de réalisation; d) un système de monitoring de l'exécution. n) de recevoir de l'employeur, au terme de chaque élection sociale, un aperçu relatif au ratio entre les candidats féminins et masculins qui figuraient sur les listes définitives de candidats aux élections sociales ainsi qu'au ratio entre les élus féminins et masculins qui siègent au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail. Les données précitées sont mises en perspective avec le nombre total de travailleurs féminins et masculins de l'entreprise.	a) le statut (ouvrier, employé, personnel de direction); b) le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise; c) l'ancienneté; d) le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur). L'employeur transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l'aide d'un formulaire établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1er et 2. L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la "Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions"; élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Si un plan d'action visé au 2° du présent point est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan; 2° de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur examinera en concertation avec la délégation syndicale s'il est opportun d'établir un tel plan d'action. Le cas échéant, ce plan d'action contient: a) les objectifs concrets; b) les domaines d'action et les instruments pour les atteindre; c) le délai de réalisation; d) un système de monitoring de l'exécution. n) de recevoir de l'employeur, au terme de chaque élection sociale, un aperçu relatif au ratio entre les candidats féminins et masculins qui figuraient sur les listes définitives de candidats aux élections sociales ainsi qu'au ratio entre les élus féminins et masculins qui siègent au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

Cet aperçu est fourni et discuté dans un délai de six mois suivant l'affichage des résultats électoraux afin de réaliser un ratio similaire, entre les candidats masculins et féminins sur les listes de candidats, au ratio de travailleurs féminins et masculins existant au sein de l'entreprise. L'aperçu est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale.	Les données précitées sont mises en perspective avec le nombre total de travailleurs féminins et masculins de l'entreprise. Cet aperçu est fourni et discuté dans un délai de six mois suivant l'affichage des résultats électoraux afin de réaliser un ratio similaire, entre les candidats masculins et féminins sur les listes de candidats, au ratio de travailleurs féminins et masculins existant au sein de l'entreprise. L'aperçu est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale. **o) de recevoir de l'employeur, chaque année, un projet de plan de formation, en application de l'article 36 de la loi du XX XX XXXX portant des dispositions diverses relatives au travail, et de donner un avis sur ce projet pour le 15 mars au plus tard. A défaut de conseil d'entreprise, ce projet de plan de formation est transmis à la délégation syndicale.**
loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable	**loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable**
Section 1re. - Investir dans la formation Sous-section 1re. - Définitions et champ d'application Art. 9. Pour l'application de la présente section, on entend par : a) formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise; b) formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le	~~**Section 1re. - Investir dans la formation**~~ ~~**Sous-section 1re. - Définitions et champ d'application**~~ ~~**Art. 9. Pour l'application de la présente section, on entend par :**~~ ~~**a) formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;**~~ ~~**b) formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de**~~

lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage; c) compte formation individuel : un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mentions minimales devant figurer dans ce compte et la manière dont ce compte sera organisé et géré; d) loi du 5 décembre 1968 : la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Pour la détermination de la quotité de la masse salariale qui est consacrée à la formation, le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail et des communautés et régions, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quels efforts relatifs à la formation et quelles formations sont pris en compte, dont au moins les formations visées aux a) et b). Il détermine également les instruments et les sources qui seront utilisés pour la fixation de cette quotité de la masse salariale, ainsi que la méthode selon laquelle, pour l'application de la présente section, l'effort de formation exprimé en pourcentage de la masse salariale est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. Les communautés et régions disposent d'un délai de 60 jours pour émettre un avis; en l'absence d'un avis dans ce délai, il est passé outre. Art. 10. La présente section s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. Le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un régime dérogatoire. Le régime précité peut prévoir des dérogations aux modalités suivantes : - le nombre de jours de formations prévu; - les objectifs poursuivis par les formations; - la détermination de l'effort de formation actuel en termes de jours; - la trajectoire de croissance; - le suivi du compte formation; - la manière dont le travailleur est informé de son crédit formation.	~~**l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;**~~ ~~**c) compte formation individuel : un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mentions minimales devant figurer dans ce compte et la manière dont ce compte sera organisé et géré;**~~ ~~**d) loi du 5 décembre 1968 : la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.**~~ ~~**Pour la détermination de la quotité de la masse salariale qui est consacrée à la formation, le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail et des communautés et régions, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quels efforts relatifs à la formation et quelles formations sont pris en compte, dont au moins les formations visées aux a) et b). Il détermine également les instruments et les sources qui seront utilisés pour la fixation de cette quotité de la masse salariale, ainsi que la méthode selon laquelle, pour l'application de la présente section, l'effort de formation exprimé en pourcentage de la masse salariale est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. Les communautés et régions disposent d'un délai de 60 jours pour émettre un avis; en l'absence d'un avis dans ce délai, il est passé outre.**~~ ~~**Art. 10. La présente section s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.**~~ ~~**Le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un régime dérogatoire.**~~ ~~**Le régime précité peut prévoir des dérogations aux modalités suivantes :**~~ ~~**- le nombre de jours de formations prévu;**~~ ~~**- les objectifs poursuivis par les formations;**~~ ~~**- la détermination de l'effort de formation actuel en termes de jours;**~~ ~~**- la trajectoire de croissance;**~~

Sont exclus de l'application de la présente section les employeurs occupant moins de dix travailleurs. Pour l'application des alinéas précédents, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans ayant débuté pour la première fois le 1er janvier 2017. Sous-section 2. - Objectif de formation interprofessionnel Art. 11. A compter du 1er janvier 2017, l'objectif interprofessionnel actuel de 1,9 % de la masse salariale est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein. Sous-section 3. - Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel Art. 12. L'objectif visé à l'article 11 est concrétisé : 1° soit au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi; 2° soit au moyen d'une prolongation d'une convention collective de travail, conclue pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016 au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi; 3° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 9, c). Art. 13. La convention collective de travail visée à l'article 12, 1°, prévoit : - un effort de formation au minimum équivalent à l'effort de formation de deux jours en moyenne par an, par équivalent temps plein; - une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein. La convention collective de travail visée à l'article 12, 2°, prévoit :	~~- le suivi du compte formation;~~ ~~- la manière dont le travailleur est informé de son crédit formation.~~ ~~Sont exclus de l'application de la présente section les employeurs occupant moins de dix travailleurs.~~ ~~Pour l'application des alinéas précédents, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans ayant débuté pour la première fois le 1er janvier 2017.~~ ~~Sous-section 2. - Objectif de formation interprofessionnel~~ ~~Art. 11. A compter du 1er janvier 2017, l'objectif interprofessionnel actuel de 1,9 % de la masse salariale est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein.~~ ~~Sous-section 3. - Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel~~ ~~Art. 12. L'objectif visé à l'article 11 est concrétisé :~~ ~~1° soit au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;~~ ~~2° soit au moyen d'une prolongation d'une convention collective de travail, conclue pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016 au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;~~ ~~3° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 9, c).~~ ~~Art. 13. La convention collective de travail visée à l'article 12, 1°, prévoit :~~ ~~- un effort de formation au minimum équivalent à l'effort de formation de deux jours en moyenne par an, par équivalent temps plein;~~ ~~- une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif~~

- un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité, exprimé en jours; - une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein. Les conventions collectives de travail visées aux alinéas 1er et 2, doivent fixer un cadre pour la mise en oeuvre pratique de cet effort en matière de formation ainsi que pour la réalisation de la trajectoire de croissance. Les conventions collectives de travail visées aux alinéas premier et deux, doivent être déposées auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction Générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1er janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi. Par dérogation à l'alinéa 4, les conventions collectives de travail précitées doivent, pour la période 2017-2018, être déposées à la Direction précitée, au plus tard pour le 31 décembre 2017. Art. 14. A défaut de l'existence d'une convention collective de travail, telle que visée à l'article 13, l'effort de formation visé à l'article 11, peut également être concrétisé par la création et l'octroi d'un crédit de formation dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 9, c). Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière dont le travailleur sera informé de son crédit formation. Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur à un équivalent de 2 jours. Le compte formation individuel doit prévoir une trajectoire de croissance, qui augmente le nombre de jours de formation pour atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein. L'employeur informe le travailleur de cette trajectoire de croissance.	~~interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.~~ ~~- La convention collective de travail visée à l'article 12, 2°, prévoit :~~ ~~- un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité, exprimé en jours;~~ ~~- une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.~~ ~~- Les conventions collectives de travail visées aux alinéas 1er et 2, doivent fixer un cadre pour la mise en oeuvre pratique de cet effort en matière de formation ainsi que pour la réalisation de la trajectoire de croissance.~~ ~~- Les conventions collectives de travail visées aux alinéas premier et deux, doivent être déposées auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction Générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1er janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi.~~ ~~- Par dérogation à l'alinéa 4, les conventions collectives de travail précitées doivent, pour la période 2017-2018, être déposées à la Direction précitée, au plus tard pour le 31 décembre 2017.~~ ~~- Art. 14. A défaut de l'existence d'une convention collective de travail, telle que visée à l'article 13, l'effort de formation visé à l'article 11, peut également être concrétisé par la création et l'octroi d'un crédit de formation dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 9, c).~~ ~~- Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière dont le travailleur sera informé de son crédit formation.~~ ~~- Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur à un équivalent de 2 jours.~~ ~~- Le compte formation individuel doit prévoir une trajectoire de croissance, qui augmente le nombre de jours de formation pour atteindre l'objectif~~

Le solde du crédit formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le crédit formation est comptabilisé pour un travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur. Sous-section 4. - Régime supplétif en matière du droit à la formation Art. 15. Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 12, 1° ou 2°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 12, 3°, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein est d'application dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2017. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur. La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel. Lorsqu'elle est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel. Art. 16. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé à l'article 15 à partir du 1er janvier 2019. Sous-section 5. - Autres modalités d'exécution de l'objectif de formation	~~interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.~~ ~~L'employeur informe le travailleur de cette trajectoire de croissance.~~ ~~Le solde du crédit formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.~~ ~~Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le crédit formation est comptabilisé pour un travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.~~ ~~Sous-section 4. - Régime supplétif en matière du droit à la formation~~ ~~Art. 15. Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 12, 1° ou 2°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 12, 3°, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein est d'application dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2017.~~ ~~Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.~~ ~~La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.~~ ~~Lorsqu'elle est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.~~ ~~Art. 16. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de~~

Art. 17. L'offre de formation peut porter sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Art. 18. L'employeur rend compte de la manière dont son obligation a été remplie en complétant le bilan social. Art. 19. Au plus tôt le 1er janvier 2018, les mesures prévues par la présente section feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux siégeant au Conseil national du Travail. Sous-section 6. - Dispositions abrogatoires Art. 20. L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié en dernier lieu par la loi du 23 avril 2015, est abrogé. Sous-section 7. - Entrée en vigueur Art. 21. La présente section entre en vigueur le 1er février 2017.	~~**formation visé à l'article 15 à partir du 1er janvier 2019.**~~ ~~**- Sous-section 5. - Autres modalités d'exécution de l'objectif de formation**~~ ~~**- Art. 17. L'offre de formation peut porter sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.**~~ ~~**- Art. 18. L'employeur rend compte de la manière dont son obligation a été remplie en complétant le bilan social.**~~ ~~**- Art. 19. Au plus tôt le 1er janvier 2018, les mesures prévues par la présente section feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux siégeant au Conseil national du Travail.**~~ ~~**- Sous-section 6. - Dispositions abrogatoires**~~ ~~**- Art. 20. L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié en dernier lieu par la loi du 23 avril 2015, est abrogé.**~~ ~~**- Sous-section 7. - Entrée en vigueur**~~ ~~**- Art. 21. La présente section entre en vigueur le 1er février 2017.**~~
<u>loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence</u>	**<u>loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence</u>**
Art. 1/1. Lorsque le Fonds de sécurité d'existence a pour mission celle d'organisateur au sens de l'article 3, § 1er, 5°, a), de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, pour l'application de cette loi et de ses arrêtés d'exécution, l'on entend, le cas échéant, par les termes "commission paritaire" les termes "commissions paritaires.	**Art. 1/1 Le Roi peut, sur proposition du Ministre qui a le Travail dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent un Fonds de sécurité d'existence Commun, ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes.** **Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, le terme « Fonds de sécurité d'existence » est utilisé, il doit être lu, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun comme « Fonds de sécurité d'existence créé conjointement par**

	plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires ». **Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, les expressions « commission paritaire » ou « sous-commission paritaire » sont utilisées, il convient de les lire, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun, comme « les commissions paritaires » ou « sous-commissions paritaires » qui ont créé en commun le Fonds de sécurité d'existence.** **Un Fonds de sécurité d'existence Commun est compétent pour les employeurs et les travailleurs qui relèvent des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées et dans la mesure où ils sont compris dans les statuts du Fonds de sécurité d'existence Commun comme déterminés par convention collective.** **La sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire n'entrave pas la persistance du Fonds de sécurité d'existence Commun pour les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il reste compétent. Toutefois, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées doivent adapter les statuts conformément.**
(…)	(…)
Art. 4. Les statuts des Fonds de sécurité d'existence doivent mentionner: 1° la dénomination et l'adresse du siège du Fonds; 2° L'objet en vue duquel il est institué; 3° Les personnes qui peuvent bénéficier des avantages accordés par le Fonds, la nature de ceux-ci et leurs modalités d'octroi et de liquidation; 4° Les catégories d'employeurs tenus au paiement des cotisations destinées au financement des avantages; 5° Le montant ou le mode de fixation de ces cotisations et leur mode de perception; 6° Le mode de nomination et les pouvoirs des administrateurs; 7° Le mode d'établissement du bilan et des comptes;	Art. 4. Les statuts des Fonds de sécurité d'existence doivent mentionner: 1° la dénomination et l'adresse du siège du Fonds; 2° L'objet en vue duquel il est institué; 3° Les personnes qui peuvent bénéficier des avantages accordés par le Fonds, la nature de ceux-ci et leurs modalités d'octroi et de liquidation; 4° Les catégories d'employeurs tenus au paiement des cotisations destinées au financement des avantages; 5° Le montant ou le mode de fixation de ces cotisations et leur mode de perception; 6° Le mode de nomination et les pouvoirs des administrateurs; 7° Le mode d'établissement du bilan et des comptes; 8° La forme et le délai dans lesquels il est fait rapport à la commission paritaire, par l'organe de

8° La forme et le délai dans lesquels il est fait rapport à la commission paritaire, par l'organe de gestion du Fonds, sur l'accomplissement de sa mission; 9° Le mode de dissolution,de liquidation et d'affectation du patrimoine.	gestion du Fonds, sur l'accomplissement de sa mission; 9° Le mode de dissolution,de liquidation et d'affectation du patrimoine.
	Art. 4/1. Sans préjudice des mentions prescrites par l'article 4, les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent mentionner : **1° qu'il s'agit d'un Fonds de sécurité d'existence Commun et les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il est compétent ;** **2° le mode dont :** **a) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires participantes peuvent décider de se retirer du Fonds commun,** **b) les organisations représentées dans les commissions précitées peuvent dénoncer leur convention collective de travail ou leurs conventions collectives de travail et ceci, sans préjudice des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.** **3° le mode d'affection du patrimoine en cas de sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire.**
	Art. 4/2. Les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent être repris en termes identiques par toutes les conventions collectives de travail concernées conclues dans les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituant et/ou désignant un Fonds de sécurité d'existence Commun.
<u>Code de droit économique</u>	**<u>Code de droit économique</u>**
(…) Art.XV.125/5. Sont punis d'une sanction de niveau 2 ceux qui commettent une infraction aux articles 1649bis à 1649nonies ou aux articles 1701/1 à 1701/19 de l'ancien Code civil. L'infraction mentionnée à l'alinéa 1er s'entend comme tout acte ou omission contraire à l'un ou plusieurs articles mentionnés à l'alinéa 1er et qui a porté, porte ou est susceptible de porter atteinte aux intérêts collectifs des consommateurs.	(…) Art.XV.125/5. Sont punis d'une sanction de niveau 2 ceux qui commettent une infraction aux articles 1649bis à 1649nonies ou aux articles 1701/1 à 1701/19 de l'ancien Code civil. L'infraction mentionnée à l'alinéa 1er s'entend comme tout acte ou omission contraire à l'un ou plusieurs articles mentionnés à l'alinéa 1er et qui a porté, porte ou est susceptible de porter atteinte aux intérêts collectifs des consommateurs.

	Section 11/5. Les peines relatives aux infractions à d'autres lois
	Art. XV.125/6. Sont punis d'une sanction de niveau 2 : **1° les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1er, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui ne contractent pas d'assurance visant à couvrir les dommages causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités à des personnes visées à l'article 337/3, § 1er, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi ;** **2° les exploitants de plateformes visés à l'article 337/3, § 1er , 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, n'ont pas contracté de couverture pour l'assurance juridique telle que visée à l'article 21, § 1er , de la loi du XX portant des dispositions diverses relatives au travail;** **3° les exploitants de plateformes visés à l'article 337/3, § 1er , 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, ne respectent pas les conditions minimales de garantie telles que visées à l'article 21, § 4, de la loi du XX portant des dispositions diverses relatives au travail.**

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELEN

Basistekst	Tekst aangepast aan het wetsontwerp
Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen	**Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen**
Art. 6. § 1. Het arbeidsreglement moet vermelden: 1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven. Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld : a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld; d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.	Art. 6. § 1. Het arbeidsreglement moet vermelden: 1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven. Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld: a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld; d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste **zeven werkdagen** vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van **zeven werkdagen** kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan **drie werkdagen**. In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde

In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van : a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd; b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd; c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid. (…)	afwijking, moet het daarenboven melding maken van : a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd; b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd; c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid. (…)
(…)	(…)
	Art. 6/2. Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een wisselend weekregime overeenkomstig artikel 20quater van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement, in afwijking van artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, het kader voor de toepassing van het wisselend weekregime vaststellen dat de volgende elementen bevat: **1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;** **2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;** **3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;** **4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;** **5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur.**
Arbeidswet van 16 maart 1971	**Arbeidswet van 16 maart 1971**
Art. 20bis. § 1. De grenzen vastgesteld bij artikel 19 kunnen worden overschreden door middel van het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.	Art. 20bis. § 1. De grenzen vastgesteld bij artikel 19 kunnen worden overschreden door middel van het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Het arbeidsreglement en, in voorkomend geval, de collectieve arbeidsovereenkomst vermelden ten minste : 1° De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur alsmede het aantal arbeidsuren dat moet worden gepresteerd over de referteperiode waarvan de duur een kalenderjaar bedraagt, tenzij een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden wordt vastgesteld. Van deze referteperiode van een kalenderjaar of van een andere vastgestelde periode van twaalf opeenvolgende maanden, kan niet worden afgeweken, noch bij arbeidsreglement, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst; 2° het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd twee uren mogen overschrijden en zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden; 3° het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd vijf uren mogen overschrijden en zonder dat de wekelijkse arbeidsduur vijfenveertig uren mag overschrijden. De nieuwe uurroosters die voortvloeien uit de toepassing van het eerste lid moeten het voorwerp uitmaken van een aanpassing van het arbeidsreglement overeenkomstig de beginselen van het tweede lid volgens de bepalingen van artikel 6, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. § 2. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten komen als arbeidsduur in aanmerking voor de berekening van de arbeidsduur die over een jaar moet worden nageleefd. § 3. Bij de berekening van de jaarlijkse arbeidsduur wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°.	Het arbeidsreglement en, in voorkomend geval, de collectieve arbeidsovereenkomst vermelden ten minste : 1° De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur alsmede het aantal arbeidsuren dat moet worden gepresteerd over de referteperiode waarvan de duur een kalenderjaar bedraagt, tenzij een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden wordt vastgesteld. Van deze referteperiode van een kalenderjaar of van een andere vastgestelde periode van twaalf opeenvolgende maanden, kan niet worden afgeweken, noch bij arbeidsreglement, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst; 2° het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd twee uren mogen overschrijden en zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden; 3° het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd vijf uren mogen overschrijden en zonder dat de wekelijkse arbeidsduur vijfenveertig uren mag overschrijden. De nieuwe uurroosters die voortvloeien uit de toepassing van het eerste lid moeten het voorwerp uitmaken van een aanpassing van het arbeidsreglement overeenkomstig de beginselen van het tweede lid volgens de bepalingen van artikel 6, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. § 2. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten komen als arbeidsduur in aanmerking voor de berekening van de arbeidsduur die over een jaar moet worden nageleefd. § 3. Bij de berekening van de jaarlijkse arbeidsduur wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°. § 4. Het aantal arbeidsuren dat over een jaar moet worden gepresteerd kan ten belope van 65 uren per

§ 4. Het aantal arbeidsuren dat over een jaar moet worden gepresteerd kan ten belope van 65 uren per kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°. Deze overschrijding kan enkel toegestaan worden door een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, wanneer het niet mogelijk is om over te gaan tot bijkomende aanwervingen.	kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°. Deze overschrijding kan enkel toegestaan worden door een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, wanneer het niet mogelijk is om over te gaan tot bijkomende aanwervingen.
	"Art. 20bis/1. §1. Het arbeidsreglement, kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9 en een half uur wordt gebracht indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week. Indien de normale voltijdse arbeidsprestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur 38 uren te boven gaat met een maximum van 40 uren, kan uitsluitend een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, toestaan dat voormelde dagelijkse grens gebracht wordt op een aantal uren gelijk aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week. **De afwijking op de dagelijkse grens van de arbeidsduur bedoeld in het eerste lid kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van de werknemer en na het sluiten van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.** **Het verzoek van de werknemer, bedoeld in het tweede lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.** **Na akkoord van de werkgever bepaalt een overeenkomst tussen werkgever en werknemer de**

	aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid die tijdens de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, van toepassing zijn. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toegepast zonder de maximale duur van zes maanden bedoeld in het tweede lid te overschrijden. Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer begint te werken in de arbeidsregeling die op grond van dit artikel wordt ingevoerd. **Een afschrift van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid wordt overgemaakt aan de werknemer. Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt hen eveneens een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.** **De overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop ze betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965. Nadien moet ze gedurende een periode van 5 jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.** **De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek, bedoeld in het tweede lid, moet deze weigering binnen de maand schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.** **§2. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in §1, tweede lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.** **De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in §1, tweede lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek."**

	§3. De werknemer die in toepassing van dit artikel zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week kan geen vrijwillige overuren presteren overeenkomstig artikel 25bis van deze wet op de andere dagen van de week. **§4. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling bedoeld in dit artikel, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de registratie van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.**
Art. 20ter. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of het arbeidsreglement kan de invoering toelaten van een glijdend uurrooster dat de overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaat. Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn in de zin van artikel 19 en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest, zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie. § 2. De collectieve arbeidsovereenkomst of, in voorkomend geval, het arbeidsreglement vermelden minstens : 1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de referteperiode die drie kalendermaanden bedraagt tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een andere duur bepaalt zonder evenwel een jaar te mogen overschrijden; 2° de uren van verplichte aanwezigheid van de werknemer in de onderneming, hierna genoemd de stamtijd; 3° de uren van de variabele periodes, hierna genoemd glijtijd, waarbinnen de werknemer zelf zijn	Art. 20ter. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of het arbeidsreglement kan de invoering toelaten van een glijdend uurrooster dat de overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaat. Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn in de zin van artikel 19 en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest, zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie. § 2. De collectieve arbeidsovereenkomst of, in voorkomend geval, het arbeidsreglement vermelden minstens : 1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de referteperiode die drie kalendermaanden bedraagt tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een andere duur bepaalt zonder evenwel een jaar te mogen overschrijden; 2° de uren van verplichte aanwezigheid van de werknemer in de onderneming, hierna genoemd de stamtijd; 3° de uren van de variabele periodes, hierna genoemd glijtijd, waarbinnen de werknemer zelf zijn aankomst, vertrek en pauzes bepaalt. De dagelijkse arbeidsduur kan negen uur niet overschrijden;

aankomst, vertrek en pauzes bepaalt. De dagelijkse arbeidsduur kan negen uur niet overschrijden; 4° het aantal uren dat kan worden gepresteerd onder of boven de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgelegd in de onderneming zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uren mag overschrijden; 5° het aantal uren dat meer of minder werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht, zonder dat dit aantal hoger mag zijn dan twaalf uren. De twaalf uren bedoeld in de bepaling onder 5° kunnen worden verhoogd bij collectieve arbeidsovereenkomst. § 3. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de arbeidsduur die moet worden gerespecteerd binnen de referteperiode; deze dagen worden gelijkgesteld rekening houdend met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur vermeld in het arbeidsreglement; § 4. De grenzen vastgesteld in § 2, 3° en 4°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25bis en 26. Als de werknemer op het einde van de referteperiode meer of minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als gevolg van het zich voordoen van een geval van overmacht die de werknemer verhindert om tijdens een deel van de referteperiode te werken, zal de recuperatie van deze uren kunnen gebeuren binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referteperiode. § 5. Bij de toepassing van een glijdend uurrooster voorziet de werkgever in een systeem van tijdsopvolging dat voor elke betrokken werknemer volgende gegevens bevat : - de identiteit van de werknemer; - per dag de duur van zijn arbeidsprestaties;	4° het aantal uren dat kan worden gepresteerd onder of boven de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgelegd in de onderneming zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uren mag overschrijden; 5° het aantal uren dat meer of minder werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht, zonder dat dit aantal hoger mag zijn dan twaalf uren. De twaalf uren bedoeld in de bepaling onder 5° kunnen worden verhoogd bij collectieve arbeidsovereenkomst. § 3. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de arbeidsduur die moet worden gerespecteerd binnen de referteperiode; deze dagen worden gelijkgesteld rekening houdend met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur vermeld in het arbeidsreglement; § 4. De grenzen vastgesteld in § 2, 3° en 4°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25bis en 26. Als de werknemer op het einde van de referteperiode meer of minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als gevolg van het zich voordoen van een geval van overmacht die de werknemer verhindert om tijdens een deel van de referteperiode te werken, zal de recuperatie van deze uren kunnen gebeuren binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referteperiode. § 5. Bij de toepassing van een glijdend uurrooster voorziet de werkgever in een systeem van tijdsopvolging dat voor elke betrokken werknemer volgende gegevens bevat : - de identiteit van de werknemer; - per dag de duur van zijn arbeidsprestaties; - en wanneer het een deeltijdse werknemer met een vast werkrooster betreft, het begin en einde van zijn prestaties alsook zijn rustpauzes. Het systeem van tijdsopvolging houdt deze gegevens bij gedurende de lopende referteperiode en kan worden geconsulteerd door elke werknemer

- en wanneer het een deeltijdse werknemer met een vast werkrooster betreft, het begin en einde van zijn prestaties alsook zijn rustpauzes. Het systeem van tijdsopvolging houdt deze gegevens bij gedurende de lopende referteperiode en kan worden geconsulteerd door elke werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster, evenals door de ambtenaar aangewezen door de Koning. De gegevens die opgetekend worden door het systeem van tijdsopvolging moeten bewaard worden gedurende een periode van vijf jaar na afloop van de dag waarop de gegevens betrekking hebben. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van het precieze aantal uren dat hij binnen de referteperiode bedoeld in § 2, 1°, op basis van een glijdend rooster, meer of minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het glijdend rooster.	die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster, evenals door de ambtenaar aangewezen door de Koning. De gegevens die opgetekend worden door het systeem van tijdsopvolging moeten bewaard worden gedurende een periode van vijf jaar na afloop van de dag waarop de gegevens betrekking hebben. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van het precieze aantal uren dat hij binnen de referteperiode bedoeld in § 2, 1°, op basis van een glijdend rooster, meer of minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het glijdend rooster.
	“Art. 20quater. § 1. Het arbeidsreglement kan voorzien dat, op voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer en na het sluiten van de overeenkomst, bedoeld in het tweede lid, 2°, volgens de voorschriften bepaald in paragraaf 5, een wisselend weekregime kan worden toegepast waarbij de bij artikel 19 vastgestelde grenzen worden overschreden. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.
Art. 29. § 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct. hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100 pct. voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen. § 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28. In afwijking van het eerste lid wordt de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing zijn op een arbeidsregeling bedoeld bij de artikelen 20, 20bis, 20ter, 22, 1° en 2°, en 23, niet als overwerk aangemerkt. (…)	Art. 29. § 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct. hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100 pct. voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen. § 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28. In afwijking van het eerste lid wordt de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing zijn op een arbeidsregeling bedoeld bij de artikelen 20, **20bis, 20bis/1, 20ter, 20quater,** 22, 1° en 2°, en 23, niet als overwerk aangemerkt. (…)

Art. 38bis. Het is verboden arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen bij toepassing van artikel 25 van deze wet of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20ter. Het eerste lid is niet van toepassing : 1° in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval; 2° in geval van dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is; 3° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de bij artikel 26, § 1, 3°, bedoelde procedure wordt gerespecteerd; 4° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven dagen wordt gewerkt; 5° in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud; 6° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen; 7° in geval van toepassing van de afwijking bedoeld bij artikel 24, § 2, van deze wet; 8° in geval van de overschrijding van de grenzen van de arbeidsduur in toepassing van artikel 25bis.	Art. 38bis. Het is verboden arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen bij toepassing van artikel 25 van deze wet **of in de overeenkomst bedoeld in artikel 20quater, van deze wet** of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20ter. Het eerste lid is niet van toepassing : 1° in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval; 2° in geval van dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is; 3° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de bij artikel 26, § 1, 3°, bedoelde procedure wordt gerespecteerd; 4° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven dagen wordt gewerkt; 5° in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud; 6° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen; 7° in geval van toepassing van de afwijking bedoeld bij artikel 24, § 2, van deze wet; 8° in geval van de overschrijding van de grenzen van de arbeidsduur in toepassing van artikel 25bis.
Sociaal Strafwetboek	**Sociaal Strafwetboek**
Afdeling 2. - De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid	**Afdeling 2. - De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 16 maart 1971**

Art. 186. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten : 1° geen schriftelijke overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en geen schriftelijke overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, en geen schriftelijke overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget opmaakt; 2° een werknemer die met de werkgever verbonden is door de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten niet vermeldt in het algemeen personeelsregister, in het speciaal personeelsregister en in het aanwezigheidsregister; 3° de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid niet gedurende het voorgeschreven tijdperk bewaart; 4° verzuimt de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst	Art. 186. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten : 1° geen schriftelijke overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en geen schriftelijke overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, en geen schriftelijke overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget opmaakt; 2° een werknemer die met de werkgever verbonden is door de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten niet vermeldt in het algemeen personeelsregister, in het speciaal personeelsregister en in het aanwezigheidsregister; 3° de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid niet gedurende het voorgeschreven tijdperk bewaart; 4° verzuimt de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering

voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid binnen de gestelde termijnen aan de werknemers af te geven; 5° de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid onvolledig of onjuist opmaakt; 6° niet de nodige maatregelen treft opdat de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren en beambten wordt gehouden; 7° de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten niet op de aangegeven plaats opbergt of bewaart. Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.	van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid binnen de gestelde termijnen aan de werknemers af te geven; 5° de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid onvolledig of onjuist opmaakt; 6° niet de nodige maatregelen treft opdat de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst de overeenkomst voor de mobiliteitsvergoeding met toepassing van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget en de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren en beambten wordt gehouden; 7° de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten niet op de aangegeven plaats opbergt of bewaart. Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
	Art. 186/1. De verzoeken en de overeenkomsten die vereist zijn voor de toepassing van een bepaalde arbeidsregeling **§1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:** **1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in**

	artikel 20bis/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats; **2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;** **3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijke en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.** **Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.** **§2. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:** **1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;** **2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;** **3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20quater van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.**

	Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
programmawet (I) van 27 december 2006	**programmawet (I) van 27 december 2006**
TITEL XIII	**TITEL XIII**
Art. 329. § 1. Er wordt een administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie ingesteld, met meerdere kamers. § 2. De in de eerste paragraaf bedoelde kamers van de administratieve commissie zijn elk samengesteld uit een gelijk aantal leden aangewezen op voorstel van de Minister die het sociaal statuut der zelfstandigen onder zijn bevoegdheid heeft onder de personeelsleden van zijn administratie of van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen enerzijds, en van leden aangewezen op voorstel van de Ministers die Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder hun bevoegdheid hebben onder de personeelsleden van hun administraties of van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid anderzijds. Elke kamer wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat. § 3. Geen enkel lid van de kamers mag de functie uitoefenen van ambtenaar die onder het gezag valt van de Ministers die Sociale Zaken, het sociaal statuut der zelfstandigen en Werk in hun bevoegdheden hebben, en die ermee wordt belast de naleving van de toepassing van de wetgevingen inzake sociale zekerheid en arbeidsrecht te bewaken. § 4. De leden van de kamers worden door de Koning benoemd. § 5. De Koning bepaalt de samenstelling en de werking van de administratieve commissie. § 6. De administratieve commissie kan beslissen om deskundigen van de betrokken sector of sectoren of van het betrokken beroep of beroepen te horen.	Art. 329. § 1. Er wordt een administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie ingesteld, met meerdere kamers. § 2. De in de eerste paragraaf bedoelde kamers van de administratieve commissie zijn elk samengesteld uit een gelijk aantal leden aangewezen op voorstel van de Minister die het sociaal statuut der zelfstandigen onder zijn bevoegdheid heeft onder de personeelsleden van zijn administratie of van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen enerzijds, en van leden aangewezen op voorstel van de Ministers die Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder hun bevoegdheid hebben onder de personeelsleden van hun administraties of van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid anderzijds. Elke kamer wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat**, benoemd bij een arbeidsgerecht bedoeld in het artikel 81 of 103 van het Gerechtelijk Wetboek. Een plaatsvervangende voorzitter, eveneens benoemd bij een arbeidsgerecht, heeft geen permanente opdrachten en wordt benoemd om de verhinderde voorzitters tijdelijk te vervangen.** § 3. Geen enkel lid van de kamers mag de functie uitoefenen van ambtenaar die onder het gezag valt van de Ministers die Sociale Zaken, het sociaal statuut der zelfstandigen en Werk in hun bevoegdheden hebben, en die ermee wordt belast de naleving van de toepassing van de wetgevingen inzake sociale zekerheid en arbeidsrecht te bewaken. § 4. De leden van de kamers worden door de Koning benoemd. § 5. De Koning bepaalt de samenstelling en de werking van de administratieve commissie. § 6. De administratieve commissie kan beslissen om deskundigen van de betrokken sector of sectoren of van het betrokken beroep of beroepen te horen **alsmede experten van een andere betrokken overheidsinstelling**.
Art. 332. Hetzij wanneer de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die, beoordeeld overeenkomstig de	Art. 332. Hetzij wanneer de uitoefening van de arbeidsrelatie voldoende elementen naar voor brengt die, beoordeeld overeenkomstig de

bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, hetzij wanneer de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven niet overeenstemt met de aard van de arbeidsrelatie zoals deze wordt vermoed overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/1 en dit vermoeden niet wordt weerlegd, gebeurt er een herkwalificatie van de arbeidsrelatie en wordt er een overeenstemmend stelsel van sociale zekerheid toegepast, zonder evenwel afbreuk te doen aan de volgende bepalingen : 1) artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 27 juni 1969, artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 29 juni 1981 en artikel 3, §§ 1 en 2, van het koninklijk besluit nr. 38, alsook iedere bepaling die op basis van deze bepalingen genomen werd; 2) in algemene zin, elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt. De elementen die in het eerste lid worden bedoeld, worden beoordeeld op basis van de algemene criteria zoals gedefinieerd in artikel 333 en, desgevallend, van de specifieke criteria van juridische of socio-economische aard die overeenkomstig de adviesprocedure van hoofdstuk V worden vastgesteld.	bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, hetzij wanneer de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven niet overeenstemt met de aard van de arbeidsrelatie zoals deze wordt vermoed overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/1 **of in hoofdstuk V/2** en dit vermoeden niet wordt weerlegd, gebeurt er een herkwalificatie van de arbeidsrelatie en wordt er een overeenstemmend stelsel van sociale zekerheid toegepast, zonder evenwel afbreuk te doen aan de volgende bepalingen : 1) artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 27 juni 1969, artikel 2, § 1, 1° en 3°, van de wet van 29 juni 1981 en artikel 3, §§ 1 en 2, van het koninklijk besluit nr. 38, alsook iedere bepaling die op basis van deze bepalingen genomen werd; 2) in algemene zin, elke wettelijke of reglementaire bepaling die de uitoefening van een beroep of een bepaalde activiteit in de hoedanigheid van zelfstandige of werknemer in de zin van deze wet oplegt of onweerlegbaar vermoedt. De elementen die in het eerste lid worden bedoeld, worden beoordeeld op basis van de algemene criteria zoals gedefinieerd in artikel 333 en, desgevallend, van de specifieke criteria van juridische of socio-economische aard die overeenkomstig de adviesprocedure van hoofdstuk V worden vastgesteld.
	Hoofdstuk V/2 - "Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven
	Art. 337/3. § 1. Voor de toepassing van dit artikel, wordt verstaan onder: **1° "digitaal platform opdrachtgever": de aanbieder van een betalende dienst die, via een algoritme of iedere andere gelijkwaardige methode of technologie, in staat is om een beslissings- of controlemacht uit te oefenen ten aanzien van de wijze waarop de prestaties moeten gerealiseerd worden en ten aanzien van de arbeid- of loonvoorwaarden, en die een bezoldigde dienst verstrekt die aan alle volgende vereisten voldoet:**

	a) hij wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verstrekt via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie; **b) hij wordt verstrekt op vraag van een afnemer van de dienst;** **Hieronder vallen niet de aanbieders van een dienst waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken;** **2° "platformwerker": elke persoon die platformwerk verricht via een digitaal platform opdrachtgever, ongeacht de aard van de contractuele relatie of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;** **3° "platformexploitant": de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform opdrachtgever exploiteert.** **§ 2. Voor de digitale platformen opdrachtgever worden de arbeidsrelaties tot bewijs van het tegendeel, vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat tenminste drie van de acht volgende criteria of twee van de laatste vijf volgende criteria zijn vervuld:** **1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;** **2° de platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;** **3° de platformexploitant kan de vrijheid inperken van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd ;** **4° de platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clausule uitgesloten;** **5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of**

	werknemers zelf kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk; **6° de platformexploitant kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;** **7° de platformexploitant kan, eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;** **8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten.** **§ 3. Het vermoeden bedoeld in §2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.** **De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen.**
HOOFDSTUK VI. De beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve commissie.	**HOOFDSTUK VI. De adviezen en beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve commissie.**

	Afdeling 1 - Algemene bepalingen
Art. 338.§ 1. De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak beslissingen te nemen betreffende de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie. Deze beslissingen worden van kracht voor een periode van drie jaar in de in § 2, tweede en derde lid, bedoelde gevallen. § 2. Deze beslissingen worden genomen op gezamenlijk initiatief van het geheel van de partijen van de arbeidsrelatie, wanneer de partijen de bevoegde kamer van de administratieve commissie binnen een termijn van één jaar aanzoeken vanaf de inwerkingtreding van deze wet of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie. Deze beslissingen kunnen eveneens worden genomen op initiatief van een enkele partij van de arbeidsrelatie ingeval deze een beroepsactiviteit van zelfstandige start en een aanvraag ervoor doet bij haar sociaal verzekeringsfonds zoals bedoeld bij artikel 20 van het Koninklijk besluit nr. 38, en dit hetzij bij de aansluiting hetzij binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. Deze beslissingen kunnen ten slotte worden genomen op initiatief van elke partij bij een arbeidsrelatie of beoogde arbeidsrelatie waarvan het statuut van werknemer of zelfstandige onzeker is en hierom rechtstreeks de administratieve commissie verzoekt, hetzij voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie hetzij binnen een termijn van 1 jaar na de aanvang van de arbeidsrelatie. In dit kader zullen de regels en de modaliteiten van de opdracht van de bij artikel 20 van het Koninklijk Besluit nr. 38 bedoelde sociale verzekeringsfondsen door de Koning worden vastgesteld. § 3. Geen enkele beslissing kan worden gegeven : 1° wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechterlijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend; 2° wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.	**"Art. 338. §1. De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak adviezen of beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde arbeidsrelatie op vraag van één of beide betrokken partijen, van zodra het beoogde statuut van zelfstandige of werknemer onzeker is.** **§ 2. Deze adviezen of beslissingen kunnen worden genomen op gezamenlijk initiatief van de partijen bij de arbeidsrelatie, en die er samen een aanvraag toe doen rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding toe geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3, of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit, voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie.** **Deze adviezen of beslissingen kunnen eveneens worden genomen op initiatief van een enkele partij bij de arbeidsrelatie, en die er een aanvraag toe doet rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding tot geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen.** **§3. De sociale verzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, alsook de sociale secretariaten, informeren elk van de partijen bij een arbeidsrelatie op nuttige wijze over de bepalingen van titel XIII.** **§4. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar rechtspraak.**

§ 4. Deze beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve : 1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden; 2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan. De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond. § 5. Er kan door de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend. De beslissing wordt definitief indien geen enkel beroep wordt aangetekend. Deze rechtsvordering wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie. § 6. De partij die een beslissing van de bevoegde kamer van de administratieve commissie onder de door dit artikel voorziene voorwaarden heeft gekregen, kan een nieuwe beslissing van deze kamer bekomen. § 7. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar rechtspraak.	
	Afdeling 2 - De adviezen
	Art. 338/1. De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38. **In geval van een vraag tot advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven in een**

	termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning.
	Afdeling 3 – De beslissingen
	Art. 338/2. §1. In afwijking van de termijnen voorzien in artikel 338, §2, kunnen de beslissingen tevens worden genomen op initiatief van een partij die in kennis werd gesteld van een advies van de commissie op basis van artikel 338/1, tweede lid, en die er een aanvraag toe doet binnen een termijn van één jaar vanaf de dag van de kennisgeving van het advies, of op initiatief van beide partijen binnen dezelfde termijn. **§2. In geval de administratieve commissie gevat wordt in het kader van deze afdeling en de aanvraag niet kennelijk onontvankelijk is, wordt de andere partij verzocht tussen te komen in de zaak opdat de procedure voor de administratieve commissie tegensprekelijk zou zijn.** **De administratieve commissie brengt de Nationale Arbeidsraad op de hoogte van de aanvragen tot beslissingen bedoeld in artikel 338, §2, met respect voor het recht op respect voor het privéleven.** **Indien meerdere personen onder dezelfde voorwaarden en voor eenzelfde onderneming werken kan de administratieve commissie oordelen dat verschillende aanvragen tot beslissing samen behandeld worden. In dit geval informeert de administratieve commissie onverwijld de betrokken partijen van de vraag of vragen om samen te voegen. Iedere partij van de arbeidsrelatie kan argumenten tegen of voor de samenvoeging van aanvragen overmaken aan de administratieve commissie. De administratieve commissie bezorgt in geval van samenvoeging van aanvragen de betrokken partijen de motivatie ten laatste twee maanden na het indienen van de aanvraag. In geval van samenvoegen van aanvragen neemt de administratieve commissie een individuele beslissing per afzonderlijke aanvraag.** **§3. De commissie stuurt haar beslissing naar de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn binnen een termijn van één**

	maand volgend op de kennisgeving van de beslissing aan de betrokken partijen. **§ 4. Geen enkele beslissing kan worden gegeven:** **1° wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechtelijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend;** **2° wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.** **§ 5. De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:** **1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;** **2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.** **De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond.** **§ 6. Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend.** **De arbeidsrechtbank beslist zoals in kort geding over het al dan niet opschortende karakter van het beroep tegen de beslissing ten aanzien van de partijen bij de arbeidsrelatie en van de sociale zekerheidsinstellingen, in functie van de motivatie van deze beslissing, en de eerbiediging van de rechten en belangen van partijen bij de zaak.**

	De beslissing van de rechtbank over het al dan niet opschortende karakter van het beroep is tegenstelbaar aan de partijen en aan de sociale zekerheidsinstellingen. **De beslissing van de commissie wordt definitief indien geen enkel beroep wordt aangetekend.** **De aanhangigmaking bij de hoven en rechtbanken wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie.**
Art. 339. Deze titel is van toepassing zonder dat hierbij afbreuk wordt gedaan aan de soevereine macht van hoven en rechtbanken om de aard van een welbepaalde arbeidsrelatie te beoordelen, rekening houdende met algemene criteria, en, desgevallend de specifieke criteria en/of het in hoofdstuk V/1 bepaalde vermoeden. Wanneer een instelling van sociale zekerheid de aard van een arbeidsrelatie betwist, is zij ertoe gehouden voorafgaand de rechtspraak van de administratieve commissie bedoeld in artikel 329 te raadplegen.	Art. 339. Deze titel is van toepassing zonder dat hierbij afbreuk wordt gedaan aan de soevereine macht van hoven en rechtbanken om de aard van een welbepaalde arbeidsrelatie te beoordelen, rekening houdende met algemene criteria, en, desgevallend de specifieke criteria en/of het in hoofdstuk V/1 **en in hoofdstuk V/2** bepaalde vermoeden. Wanneer een instelling van sociale zekerheid de aard van een arbeidsrelatie betwist, is zij ertoe gehouden voorafgaand de rechtspraak van de administratieve commissie bedoeld in artikel 329 te raadplegen.
Art. 340.§ 1. In de hypotheses van herkwalificatie van de arbeidsrelatie, bedoeld bij § 6, zal de rechtzetting van de verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden toegepast voor de periode die de herkwalificatie voorafgaat sedert de inwerkingtreding, desgevallend, van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2, rekening houdende met de verjaringstermijn bepaald bij artikel 42 van de wet van 27 juni 1969 en bij artikel 16 van koninklijk besluit nr. 38. § 2. In geval van herkwalificatie tot verloonde arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van hoofdstuk IV van de wet van 27 juni 1969, en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der loontrekkenden, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen, intresten en andere kosten of sancties voorzien bij hoofdstuk IV van voornoemde wet, en mits afhouding van de tijdens die periode aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen. Zo ook blijven in deze hypotheses de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de	~~**Art. 340.§ 1. In de hypotheses van herkwalificatie van de arbeidsrelatie, bedoeld bij § 6, zal de rechtzetting van de verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden toegepast voor de periode die de herkwalificatie voorafgaat sedert de inwerkingtreding, desgevallend, van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2, rekening houdende met de verjaringstermijn bepaald bij artikel 42 van de wet van 27 juni 1969 en bij artikel 16 van koninklijk besluit nr. 38.**~~ ~~**§ 2. In geval van herkwalificatie tot verloonde arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van hoofdstuk IV van de wet van 27 juni 1969, en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der loontrekkenden, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen, intresten en andere kosten of sancties voorzien bij hoofdstuk IV van voornoemde wet, en mits afhouding van de tijdens die periode aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen.**~~ ~~**Zo ook blijven in deze hypotheses de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de**~~

inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen verworven en zullen die door de werker niet teruggevorderd kunnen worden wiens statuut hergekwalificeerd is. Onverminderd de loonbarema's zal de maandelijkse bezoldiging van de werknemer, zonder werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid en vóór aftrek van de bedrijfsvoorheffing geacht worden gelijk te zijn aan het maandelijks gemiddelde van de inkomsten toegekend als zelfstandige en verminderd met het maandelijks gemiddelde van de sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen. § 3. In geval van herkwalificatie tot zelfstandige arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 38 en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der zelfstandigen, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen en intresten en mits afhouding van de tijdens deze periode aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen. Zo ook blijven in deze hypotheses de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen verworven en kunnen deze niet door de werker wiens arbeidsrelatie hergekwalificeerd werd noch door zijn vroegere werkgever teruggevorderd worden. § 4. Jaarlijks en voor de eerste keer tijdens het jaar volgend op het jaar van inwerkingtreding van dit artikel, stellen de RSZ-globaal beheer en het globaal financieel beheer van het sociaal statuut der zelfstandigen gezamenlijk een globale afrekening op. Het bedrag van deze afrekening wordt van het ene globaal beheer naar het andere overgedragen vóór het einde van het jaar waarvan de afrekening wordt opgemaakt. De in vorig lid bedoelde afrekening berust op volgende principes : de door de werker verschuldigde bijdragen voor de periode die voorafgaat aan de herkwalificatie van zijn arbeidsrelatie moeten aan het andere globaal beheer overgemaakt worden, verminderd met het bedrag van de effectief aan de werker toegekende sociale prestaties voor dezelfde periode.	~~inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen verschuldigde bijdragen verworven en zullen die door de werker niet teruggevorderd kunnen worden wiens statuut hergekwalificeerd is.~~ ~~Onverminderd de loonbarema's zal de maandelijkse bezoldiging van de werknemer, zonder werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid en vóór aftrek van de bedrijfsvoorheffing geacht worden gelijk te zijn aan het maandelijks gemiddelde van de inkomsten toegekend als zelfstandige en verminderd met het maandelijks gemiddelde van de sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd aan de inninginstelling van de sociale zekerheidsbijdragen der zelfstandigen.~~ ~~§ 3. In geval van herkwalificatie tot zelfstandige arbeidsrelatie, in afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 38 en onverminderd de toepassing van het stelsel van sociale zekerheid der zelfstandigen, zal de rechtzetting enkel de bijdragen als dusdanig betreffen, met uitzondering van de verhogingen en intresten en mits afhouding van de tijdens deze periode aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen.~~ ~~Zo ook blijven in deze hypotheses de gedurende de periode die de herkwalificatie voorafgaat aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid der werknemers verschuldigde persoonlijke bijdragen verworven en kunnen deze niet door de werker wiens arbeidsrelatie hergekwalificeerd werd noch door zijn vroegere werkgever teruggevorderd worden.~~ ~~§ 4. Jaarlijks en voor de eerste keer tijdens het jaar volgend op het jaar van inwerkingtreding van dit artikel, stellen de RSZ-globaal beheer en het globaal financieel beheer van het sociaal statuut der zelfstandigen gezamenlijk een globale afrekening op. Het bedrag van deze afrekening wordt van het ene globaal beheer naar het andere overgedragen vóór het einde van het jaar waarvan de afrekening wordt opgemaakt.~~ ~~De in vorig lid bedoelde afrekening berust op volgende principes : de door de werker verschuldigde bijdragen voor de periode die voorafgaat aan de herkwalificatie van zijn arbeidsrelatie moeten aan het andere globaal beheer overgemaakt worden, verminderd met het bedrag van de effectief aan de werker toegekende sociale prestaties voor dezelfde periode.~~

De Koning bepaalt de berekeningswijze en de nadere regels voor de vaststelling van deze globale afrekening. § 5. In de hypotheses van herkwalificatie van de arbeidsrelatie bedoeld in § 6 is geen enkele strafsanctie van toepassing. § 6. De bij dit artikel bedoelde hypotheses zijn de volgende : - vrijwillige aansluiting van de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid wanneer deze aansluiting plaatsgrijpt ten laatste bij het verstrijken van de termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van deze wet of van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2; - aanzoek van de bevoegde kamer van de administratieve afdeling door alle partijen van de arbeidsrelatie onder de voorwaarden bepaald bij artikel 338, § 2, eerste lid, wanneer de partijen zich binnen een termijn van 6 maanden naar de uitgebrachte beslissing schikken.	~~De Koning bepaalt de berekeningswijze en de nadere regels voor de vaststelling van deze globale afrekening.~~ ~~§ 5. In de hypotheses van herkwalificatie van de arbeidsrelatie bedoeld in § 6 is geen enkele strafsanctie van toepassing.~~ ~~§ 6. De bij dit artikel bedoelde hypotheses zijn de volgende :~~ ~~- vrijwillige aansluiting van de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid wanneer deze aansluiting plaatsgrijpt ten laatste bij het verstrijken van de termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van deze wet of van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2;~~ ~~- aanzoek van de bevoegde kamer van de administratieve afdeling door alle partijen van de arbeidsrelatie onder de voorwaarden bepaald bij artikel 338, § 2, eerste lid, wanneer de partijen zich binnen een termijn van 6 maanden naar de uitgebrachte beslissing schikken.~~
Art. 341. Wanneer de Commissie, in het bij artikel 338, § 2, tweede lid, bedoelde geval, vaststelt dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, geldt de herkwalificatie slechts voor de toekomst.	Art. 341. Wanneer de Commissie, **in de gevallen bedoeld in hoofdstuk VI van de huidige titel, vaststelt bij beslissing** dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, geldt de herkwalificatie slechts voor de toekomst.
Art. 342. Deze titel zal twee jaar na haar inwerkingtreding het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Zelfstandigen en Kleine en Middelgrote Ondernemingen.	Art. 342. Deze titel zal twee jaar na haar inwerkingtreding het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Zelfstandigen en Kleine en Middelgrote Ondernemingen.
	Art. 342/1. Het hoofdstuk V/II zal het voorwerp uitmaken van een tussentijdse evaluatie een jaar na diens inwerkingtreding en een definitieve evaluatie twee jaar na diens inwerkingtreding. **Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen, in overleg met de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, de Rijsdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der**

	zelfstandigen, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst.
Gerechtelijk Wetboek	**Gerechtelijk Wetboek**
Art. 581.De arbeidsrechtbank neemt kennis: (…)	Art. 581.De arbeidsrechtbank neemt kennis: (…) **16° van de geschillen inzake de gemeenrechtelijke (arbeidsongevallen)verzekeringsovereenkomsten, afgesloten door de exploitanten van platformen gedefinieerd in artikel 337/3. § 1, 3°, van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2°, van dezelfde wet, die tegen vergoeding activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b), van dezelfde wet voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.**
wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	**wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**
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.	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.
	Artikel 37/13. Wanneer de werkgever de werknemer ontslaat door middel van een opzeggingstermijn, kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen. **Het in het eerste lid bedoelde transitietraject houdt in dat, in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid**

	en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld aan een andere werkgever-gebruiker door bemiddeling van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. **De voorwaarden en de duur van de in dit artikel bedoelde terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling.** **Tijdens de periode van terbeschikkingstelling, waarvan de minimumduur door de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wordt bepaald, en die maximaal gelijk is aan de te presteren opzeggingstermijn, betaalt de werkgever aan de werknemer het loon uit dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die hij daar uitoefent, of het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf indien dit meer bedraagt dan de verloning bij de werkgever-gebruiker. De werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van dit loon te compenseren door betaling aan de werkgever.** **De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens artikel 37/2, § 1 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werkgever-gebruiker en volgens artikel 37/2, § 2 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werknemer, en dit op basis van een anciënniteit berekend vanaf het begin van het transitietraject. Indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject door middel van een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde te maken aan het transitietraject.**

	De werkgever-gebruiker staat tijdens de terbeschikkingstelling in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk, zoals bedoeld bij artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. **Indien het transitietraject voleindigd werd, dient de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Indien niet wordt voldaan aan deze verplichting, is de werkgever-gebruiker gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de helft van de termijn van het transitietraject.** **Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt voor het berekenen van de opzegtermijn conform artikel 37/2 van deze wet, ook rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.** **Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker wordt in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, behoudt de werknemer de anciënniteit die hij heeft opgebouwd op grond van zijn vorige arbeidsovereenkomst, voor wat de toepassing betreft van de bepalingen die betrekking hebben op de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, met inbegrip van de thematische verloven.**
(…)	(…)
Art. 39ter. Per bedrijfstak dient tegen uiterlijk 30 september 2019 in het paritair comité of paritair subcomité een collectieve arbeidsovereenkomst, erin te voorzien dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, van minstens 30 weken, of een vergoeding die	**Artikel 39ter. § 1. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, minstens 30 weken bedraagt, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat.**

gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, overeenstemmende met de opzeggingstermijn die twee derden van het ontslagpakket beloopt en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de datum van 30 september 2019 wijzigen in een latere datum die evenwel niet verder mag liggen dan 1 januari 2021. De regeling kan in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn, of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken. De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van de één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen. Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren.	**Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn die twee derden bedraagt van de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn doch met een minimum van 26 weken, of uit een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit eerste deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.** **Het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid of een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het eerste deel. In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel. In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel. Deze werkgeversbijdragen worden gebruikt om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zoals voorzien in dit lid te financieren, volgens de voorwaarden vastgesteld in artikel 38, §3vicies bis van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen dienen te voldoen aan de kwaliteitsvereisten vervat in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zo deze maatregelen betrekking hebben op outplacementbegeleiding. De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om**

	inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent. **Het voorafgaande lid doet geen afbreuk aan de bepalingen vervat in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.** **De Koning kan nadere regels vastleggen met betrekking tot de manier waarop de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding van het eerste en tweede deel van het ontslagpakket moeten worden berekend.** **§ 2. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing wanneer in toepassing van artikel 37/13 een transitietraject wordt opgestart.**	
wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers	**wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers**	
Art. 22, § 2. De geldmiddelen van het Globaal Beheer, bedoeld in artikel 21, § 2 komen voort van : a) inkomsten van het Globaal Beheer, die geglobaliseerd worden : - de opbrengst van de globale bijdrage bedoeld in artikel 23, vierde lid, in artikel 1, § 5 van de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen [...] en in artikel 3, § 6 van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden der koopvaardij;(…)	Art. 22, § 2. § 2. De geldmiddelen van het Globaal Beheer, bedoeld in artikel 21, § 2 komen voort van : a) inkomsten van het Globaal Beheer, die geglobaliseerd worden : - de opbrengst van de globale bijdrage bedoeld in artikel 23, **negende lid**, in artikel 1, § 5 van de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen [...] en in artikel 3, § 6 van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden der koopvaardij;(…)	
Art. 23. De sociale zekerheidsbijdragen worden berekend op basis van het loon van de werknemer. Het begrip loon wordt bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Evenwel kan de Koning het aldus bepaalde begrip, bij een in Ministerraad overlegd besluit, verruimen of beperken. De voordelen zoals bedoeld in hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, en in Titel XIII, Enig Hoofdstuk " Invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de autonome overheidsbedrijven " van de wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen (I) zijn	Art. 23. De sociale zekerheidsbijdragen worden berekend op basis van het loon van de werknemer. Het begrip loon wordt bepaald bij artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Evenwel kan de Koning het aldus bepaalde begrip, bij een in Ministerraad overlegd besluit, verruimen of beperken. De voordelen zoals bedoeld in hoofdstuk II van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, en in Titel XIII, Enig Hoofdstuk " Invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de autonome overheidsbedrijven " van de wet van 24 juli 2008 houdende diverse	

uitgesloten uit het loonbegrip ten belope van het in artikel 38, § 3novies, bepaalde bedrag. Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet en de netto-vergoedingen voor de overuren in de horecasector, zoals omschreven in artikel 3, 5°, van dezelfde wet, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. De bedragen die toegekend worden als mobiliteitsvergoeding overeenkomstig de bepalingen van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Het saldo van het mobiliteitsbudget dat overeenkomstig artikel 8, § 3, van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget ter beschikking wordt gesteld van de werknemer, wordt uitgesloten uit het loonbegrip. Bij betwisting van de realiteit van de kosten ten laste van de werkgever, dient de werkgever de realiteit van deze kosten aan te tonen door middel van bewijsstukken of, ingeval zulks niet mogelijk is, door alle andere door het gemeen recht toegelaten bewijsmiddelen, met uitzondering van de eed. Bij gebreke aan bewijskrachtige gegevens aangeleverd door de werkgever, kan de Rijksdienst voor sociale zekerheid, op voorstel van de bevoegde inspectiediensten die de werkgever gehoord hebben, ambtshalve een bijkomende aangifte uitvoeren, rekening houdende met alle nuttige inlichtingen waarover hij beschikt. Bij wet kan het loon echter voor het geheel van de sociale zekerheid of voor één of meer regelingen ervan of voor bepaalde categorieën van werknemers worden aangepast door toepassing van een coëfficiënt, die rekening houdt met het belang van de factor arbeid in het geheel van de produktiekosten. Het loon kan ook geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een andere basis van berekening op grond van de aangewende produktiefaktoren in de onderneming of de resultaten ervan. De bijdragen bedoeld in artikel 38, § 2, 1° tot 4° en § 3, 1° of 2° of 3° worden met het oog op de verdeling onder de regelingen en takken bedoeld in artikel 21, § 2 samengevoegd tot een globale bijdrage.	bepalingen (I) zijn uitgesloten uit het loonbegrip ten belope van het in artikel 38, § 3novies, bepaalde bedrag. Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet en de netto-vergoedingen voor de overuren in de horecasector, zoals omschreven in artikel 3, 5°, van dezelfde wet, zijn uitgesloten uit het loonbegrip. De bedragen die toegekend worden als mobiliteitsvergoeding overeenkomstig de bepalingen van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding zijn uitgesloten uit het loonbegrip. Het saldo van het mobiliteitsbudget dat overeenkomstig artikel 8, § 3, van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget ter beschikking wordt gesteld van de werknemer, wordt uitgesloten uit het loonbegrip. Bij betwisting van de realiteit van de kosten ten laste van de werkgever, dient de werkgever de realiteit van deze kosten aan te tonen door middel van bewijsstukken of, ingeval zulks niet mogelijk is, door alle andere door het gemeen recht toegelaten bewijsmiddelen, met uitzondering van de eed. Bij gebreke aan bewijskrachtige gegevens aangeleverd door de werkgever, kan de Rijksdienst voor sociale zekerheid, op voorstel van de bevoegde inspectiediensten die de werkgever gehoord hebben, ambtshalve een bijkomende aangifte uitvoeren, rekening houdende met alle nuttige inlichtingen waarover hij beschikt. Bij wet kan het loon echter voor het geheel van de sociale zekerheid of voor één of meer regelingen ervan of voor bepaalde categorieën van werknemers worden aangepast door toepassing van een coëfficiënt, die rekening houdt met het belang van de factor arbeid in het geheel van de produktiekosten. Het loon kan ook geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een andere basis van berekening op grond van de aangewende produktiefaktoren in de onderneming of de resultaten ervan. De bijdragen bedoeld in artikel 38, § 2, 1° tot 4° en § 3, 1° of 2° of 3° worden met het oog op de verdeling onder de regelingen en takken bedoeld in	

	artikel 21, § 2 samengevoegd tot een globale bijdrage**, met uitzondering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**.	
(…)		
Art. 38, § 3quaterdecies. § 3quaterdecies. Wanneer na 30 september 2019 een werknemer die is ontslagen en die voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op een ontslagpakket dat inzetbaarheidsverhogende maatregelen omvat zoals bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het hele ontslagpakket als opzeggingstermijn presteert of een opzeggingsvergoeding krijgt uitbetaald voor het geheel van die opzeggingstermijn of het nog te lopen deel na onmiddellijke beëindiging tijdens de duurtijd van de opzeggingstermijn, is op het loon betaald tijdens het deel van de opzeggingstermijn dat één derde van het ontslagpakket vertegenwoordigt en dat alleszins 26 weken overschrijdt of op het corresponderende deel van de vervangende opzeggingsvergoeding een bijzondere bijdrage verschuldigd van 1 % ten laste van de werknemer en 3 % ten laste van de werkgever. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de datum van 30 september 2019 wijzigen in een latere datum die evenwel niet verder mag liggen dan 1 januari 2021. Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd door de bevoegde inningsinstelling. Deze bijzondere bijdrage wordt gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties en de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling belast met de inning en de invordering van de bijdragen. De opbrengst van de bijdrage wordt door de inningsinstelling gestort aan de RSZ-globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28	~~**Art. 38, § 3quaterdecies.**~~ ~~**§ 3quaterdecies.**~~ ~~**Wanneer na 30 september 2019 een werknemer die is ontslagen en die voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op een ontslagpakket dat inzetbaarheidsverhogende maatregelen omvat zoals bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het hele ontslagpakket als opzeggingstermijn presteert of een opzeggingsvergoeding krijgt uitbetaald voor het geheel van die opzeggingstermijn of het nog te lopen deel na onmiddellijke beëindiging tijdens de duurtijd van de opzeggingstermijn, is op het loon betaald tijdens het deel van de opzeggingstermijn dat één derde van het ontslagpakket vertegenwoordigt en dat alleszins 26 weken overschrijdt of op het corresponderende deel van de vervangende opzeggingsvergoeding een bijzondere bijdrage verschuldigd van 1 % ten laste van de werknemer en 3 % ten laste van de werkgever. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de datum van 30 september 2019 wijzigen in een latere datum die evenwel niet verder mag liggen dan 1 januari 2021.**~~ ~~**Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd door de bevoegde inningsinstelling.**~~ ~~**Deze bijzondere bijdrage wordt gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties en de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling belast met de inning en de invordering van de bijdragen.**~~ ~~**De opbrengst van de bijdrage wordt door de inningsinstelling gestort aan de RSZ-globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de**~~	

december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.	~~**besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.**~~
(…)	(…)
Art. 38. § 3vicies. Wanneer een werknemer vanaf 1 januari 2022 of een daaraan voorafgaande datum bepaald bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wordt ontslagen met een opzeggingsvergoeding en overeenkomstig artikel 20 van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal heeft gekozen om een gedeelte van zijn opzeggingsvergoeding aan opleiding te besteden in de vorm van een opleidingsbudget, is een solidariteitsbijdrage van 25 pct. ten laste van de werkgever verschuldigd op het bedrag van het opleidingsbudget. De bijdrage wordt door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers. De opbrengst van deze bijdrage wordt overgemaakt aan de RSZ-globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werknemers. De bepalingen van de algemene regeling van de sociale zekerheid der werknemers, met name wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties en de strafbepalingen, het toezicht, de bevoegde rechter ingeval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, zijn van toepassing.	Art. 38. § 3vicies. Wanneer een werknemer vanaf 1 januari 2022 of een daaraan voorafgaande datum bepaald bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wordt ontslagen met een opzeggingsvergoeding en overeenkomstig artikel 20 van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal heeft gekozen om een gedeelte van zijn opzeggingsvergoeding aan opleiding te besteden in de vorm van een opleidingsbudget, is een solidariteitsbijdrage van 25 pct. ten laste van de werkgever verschuldigd op het bedrag van het opleidingsbudget. De bijdrage wordt door de werkgever betaald aan de instelling belast met de inning van de socialezekerheidsbijdragen voor de werknemers. De opbrengst van deze bijdrage wordt overgemaakt aan de RSZ-globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werknemers. De bepalingen van de algemene regeling van de sociale zekerheid der werknemers, met name wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties en de strafbepalingen, het toezicht, de bevoegde rechter ingeval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, zijn van toepassing.
	§ 3vicies bis. De opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt door de Rijksdienst voor sociale zekerheid aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening gestort volgens de modaliteiten bepaald door de Koning. De Koning bepaalt eveneens de modaliteiten waarop het gedeelte van dit gestorte bedrag dat niet voor zijn wettelijk doel wordt aangewend, aan de RSZ-Globaal Beheer zal worden overgemaakt.

wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie	**wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie**
Art. 16. Met het oog op het verzekeren van het respect voor de rusttijden, jaarlijkse vakantie en andere verloven van de werknemers en het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, organiseert de werkgever in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk als bedoeld in artikel I.1-3, 14° van de codex over het welzijn op het werk, op regelmatige tijdstippen, en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het Comité erom verzoeken, een overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Het Comité kan op basis van dit overleg aan de werkgever voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen.	**Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé- en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.**
Art. 17. De afspraken die in voorkomend geval voortvloeien uit het overleg bedoeld in artikel 16, kunnen worden ingevoerd in het arbeidsreglement volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen of door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.	**Art. 17. De modaliteiten en toepassing bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen:** **- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters ;** **- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven;** **- vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.**
	Art. 17/1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17, moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

	Ingeval de bepalingen met betrekking tot de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 werden opgenomen in het arbeidsreglement, maakt de werkgever een afschrift hiervan over aan de ambtenaar door de Koning aangewezen in het kader van artikel 21 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen. **De formaliteiten bedoeld in de leden 1 en 2 moeten uiterlijk zijn vervuld op 1 januari 2023.**
	Art. 17/2. Wanneer met betrekking tot de modaliteiten en toepassing bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden te regelen die worden opgesomd in artikel 17.
wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven	**wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven**
Art. 15. De Ondernemingsraden hebben tot taak binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies : a) Hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen; b) Van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen: 1° Tenminste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming; 2° Op gezette tijden en tenminste bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de Ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.	Art. 15. De Ondernemingsraden hebben tot taak binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies : a) Hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen; b) Van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen: 1° Tenminste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming; 2° Op gezette tijden en tenminste bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de Ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.

De aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, in voorkomend geval, per categorie van ondernemingen, op voorstel of na overleg met de bevoegde Bedrijfsraad, of, indien er geen is, van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, of van de (representatieve organisaties) van ondernemingshoofden en arbeiders. Wanneer een onderneming klein is overeenkomstig de criteria van het Wetboek van vennootschappen, en haar jaarrekening volgens het verkort schema of het microschema heeft opgemaakt en openbaar gemaakt, moet zij aan de ondernemingsraad een jaarrekening volgens het volledig schema alsook een sociale balans volgens het meest uitgebreide schema meedelen. Deze aan de ondernemingsraad meegedeelde jaarrekening en sociale balans moeten ook aan de algemene vergadering worden meegedeeld. c) Adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt bij dit artikel, en die hun vooraf werden voorgelegd, hetzij door de betrokken Bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven; d) Binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten; te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders; e) De in geval van afdankingen en aanwerving van arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken; f) Te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende de verschillende graden van beroepsqualificatie, aanbelangt; g) De datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;	De aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, in voorkomend geval, per categorie van ondernemingen, op voorstel of na overleg met de bevoegde Bedrijfsraad, of, indien er geen is, van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, of van de (representatieve organisaties) van ondernemingshoofden en arbeiders. Wanneer een onderneming klein is overeenkomstig de criteria van het Wetboek van vennootschappen, en haar jaarrekening volgens het verkort schema of het microschema heeft opgemaakt en openbaar gemaakt, moet zij aan de ondernemingsraad een jaarrekening volgens het volledig schema alsook een sociale balans volgens het meest uitgebreide schema meedelen. Deze aan de ondernemingsraad meegedeelde jaarrekening en sociale balans moeten ook aan de algemene vergadering worden meegedeeld. c) Adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt bij dit artikel, en die hun vooraf werden voorgelegd, hetzij door de betrokken Bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven; d) Binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten; te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders; e) De in geval van afdankingen en aanwerving van arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken; f) Te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende de verschillende graden van beroepsqualificatie, aanbelangt; g) De datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;

h) Al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders; i) Alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen; j) Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de comités voor preventie en bescherming op het werk, opgericht krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. k) de inlichtingen van het ondernemingshoofd te verkrijgen betreffende de gevolgen van de maatregelen bepaald bij het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen; de periodiciteit, de aard, de omvang en de modaliteiten van deze inlichtingen worden door de Koning bepaald. Hij kan de lijst van te verstrekken inlichtingen aanvullen met de gevolgen van andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen; volgens de regels bepaald door de Koning verstrekt het ondernemingshoofd deze inlichtingen, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging; de Koning oefent de bevoegdheden uit die Hem door deze littera zijn toegekend, bij een in Ministerraad overlegd besluit. l) 1° om van de bedrijfsleider om de drie jaar het verslag over het woon-werkverkeer van de werknemers te krijgen, opgesteld overeenkomstig artikel 162 van de programmawet van 8 april 2003 . De bedrijfsleider verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde regels, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een	h) Al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders; i) Alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen; j) Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de comités voor preventie en bescherming op het werk, opgericht krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. k) de inlichtingen van het ondernemingshoofd te verkrijgen betreffende de gevolgen van de maatregelen bepaald bij het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen; de periodiciteit, de aard, de omvang en de modaliteiten van deze inlichtingen worden door de Koning bepaald. Hij kan de lijst van te verstrekken inlichtingen aanvullen met de gevolgen van andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen; volgens de regels bepaald door de Koning verstrekt het ondernemingshoofd deze inlichtingen, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging; de Koning oefent de bevoegdheden uit die Hem door deze littera zijn toegekend, bij een in Ministerraad overlegd besluit. l) 1° om van de bedrijfsleider om de drie jaar het verslag over het woon-werkverkeer van de werknemers te krijgen, opgesteld overeenkomstig artikel 162 van de programmawet van 8 april 2003 . De bedrijfsleider verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde regels, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een

ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging; 2° om van de bedrijfsleider de inlichtingen te krijgen betreffende iedere belangrijke wijziging in het bedrijf die de inhoud van voornoemd verslag aanzienlijk zou kunnen wijzigen. De bedrijfsleider verschaft deze inlichtingen aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging; 3° een advies te geven over dit verslag binnen de twee maanden na de ontvangst ervan, voordat het naar de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer wordt gezonden. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt het advies van de vakbondsafvaardiging ingewonnen en meegedeeld aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer. Als er noch een ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, worden de werknemers rechtsreeks op de hoogte gebracht van het verslag, zonder dat ze nog een advies moeten uitbrengen. m) 1° om van de werkgever om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers te krijgen, in toepassing van de wet van het artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Dit analyseverslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar. Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van de ondernemingsraad, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats vóór de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het analyseverslag wordt enkel overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging, die ertoe gehouden zijn het confidentieel karakter van de geleverde gegevens te respecteren. De Koning bepaalt het eerste dienstjaar waarop dit verslag betrekking zal hebben. Dit analyseverslag bevat onderstaande inlichtingen, behalve ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie :	ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging; 2° om van de bedrijfsleider de inlichtingen te krijgen betreffende iedere belangrijke wijziging in het bedrijf die de inhoud van voornoemd verslag aanzienlijk zou kunnen wijzigen. De bedrijfsleider verschaft deze inlichtingen aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging; 3° een advies te geven over dit verslag binnen de twee maanden na de ontvangst ervan, voordat het naar de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer wordt gezonden. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt het advies van de vakbondsafvaardiging ingewonnen en meegedeeld aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer. Als er noch een ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, worden de werknemers rechtsreeks op de hoogte gebracht van het verslag, zonder dat ze nog een advies moeten uitbrengen. m) 1° om van de werkgever om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers te krijgen, in toepassing van de wet van het artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Dit analyseverslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar. Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van de ondernemingsraad, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats vóór de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het analyseverslag wordt enkel overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging, die ertoe gehouden zijn het confidentieel karakter van de geleverde gegevens te respecteren. De Koning bepaalt het eerste dienstjaar waarop dit verslag betrekking zal hebben. Dit analyseverslag bevat onderstaande inlichtingen, behalve ingeval het aantal betrokken

a) de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten; b) de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen; c) het totaal van de andere, extra legale, voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers. Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en medegedeeld volgens een indeling op basis van volgende parameters: a) het statuut arbeider, bediende, directiepersoneel; b) het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is; c) de anciënniteit; d) het kwalificatie- of opleidingsniveau indeling naar lager-, midden- en hoger geschoold volgens Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer. De werkgever verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde nadere regels en aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld formulier. De Koning kan de lijst van de inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen. Tevens vermeldt de werkgever of bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen uitgewerkte "Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie." Indien in de onderneming een in het 2° van dit punt bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan; 2° Om op basis van de inlichtingen die verkregen werden overeenkomstig het analyseverslag bedoeld in 1°, te oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging onderzoeken of het opportuun is om een dergelijk actieplan uit te werken. Desgevallend bevat dit actieplan :	werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie : a) de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten; b) de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen; c) het totaal van de andere, extra legale, voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers. Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en medegedeeld volgens een indeling op basis van volgende parameters: a) het statuut arbeider, bediende, directiepersoneel; b) het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is; c) de anciënniteit; d) het kwalificatie- of opleidingsniveau indeling naar lager-, midden- en hoger geschoold volgens Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer. De werkgever verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde nadere regels en aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld formulier. De Koning kan de lijst van de inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen. Tevens vermeldt de werkgever of bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen uitgewerkte "Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie." Indien in de onderneming een in het 2° van dit punt bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan; 2° Om op basis van de inlichtingen die verkregen werden overeenkomstig het analyseverslag bedoeld in 1°, te oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging onderzoeken of het

a) de concrete doelstellingen; b) de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken; c) de termijn van realisatie; d) een systeem om de uitvoering op te volgen. n) om van de werkgever na elke sociale verkiezing te ontvangen, een overzicht met betrekking tot de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke kandidaten die voorkwamen op de definitieve kandidatenlijsten van de sociale verkiezingen, alsook de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke verkozenen die zetelen in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk. De genoemde inlichtingen worden weergegeven in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming. Dit overzicht wordt verstrekt en besproken in de loop van de zes maanden die volgen op de aanplakking van de verkiezingsresultaten met het oog op het bewerkstelligen van dezelfde verhouding vrouwelijke en mannelijke kandidaten op de kandidatenlijsten in vergelijking met de verhouding mannelijke en vrouwelijke werknemers in de onderneming. Het overzicht wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging.	opportuun is om een dergelijk actieplan uit te werken. Desgevallend bevat dit actieplan : a) de concrete doelstellingen; b) de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken; c) de termijn van realisatie; d) een systeem om de uitvoering op te volgen. n) om van de werkgever na elke sociale verkiezing te ontvangen, een overzicht met betrekking tot de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke kandidaten die voorkwamen op de definitieve kandidatenlijsten van de sociale verkiezingen, alsook de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke verkozenen die zetelen in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk. De genoemde inlichtingen worden weergegeven in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming. Dit overzicht wordt verstrekt en besproken in de loop van de zes maanden die volgen op de aanplakking van de verkiezingsresultaten met het oog op het bewerkstelligen van dezelfde verhouding vrouwelijke en mannelijke kandidaten op de kandidatenlijsten in vergelijking met de verhouding mannelijke en vrouwelijke werknemers in de onderneming. Het overzicht wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging. **o) om van de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan te krijgen, in toepassing van artikel 36 van de wet van XX XX XXXX houdende diverse arbeidsbepalingen en om over dit ontwerp advies te geven tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt dit ontwerp van opleidingsplan overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.**
wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar	**wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar**
Afdeling 1. - Investeren in opleiding Onderafdeling 1. - Definities en toepassingsgebied Art. 9. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :	~~**Afdeling 1. - Investeren in opleiding**~~ ~~**Onderafdeling 1. - Definities en toepassingsgebied**~~ ~~**Art. 9. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :**~~

a) formele opleiding : door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;	~~a) formele opleiding : door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;~~
b) informele opleiding : de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;	~~b) informele opleiding : de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;~~
c) individuele opleidingsrekening : individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt. De Koning stelt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimale vermeldingen vast die in deze rekening moeten worden opgenomen en de wijze waarop deze rekening wordt georganiseerd en beheerd;	~~c) individuele opleidingsrekening : individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt. De Koning stelt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimale vermeldingen vast die in deze rekening moeten worden opgenomen en de wijze waarop deze rekening wordt georganiseerd en beheerd;~~
d) wet van 5 december 1968 : de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.	~~d) wet van 5 december 1968 : de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.~~
De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de gemeenschappen en de gewesten, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed, welke inspanningen inzake opleiding en welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens de opleidingen bedoeld in de bepaling onder a) en b) worden meegeteld. Hij bepaalt eveneens de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa, alsook de wijze waarop, voor de toepassing van deze afdeling, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent. De gemeenschappen en gewesten beschikken over een	~~De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de gemeenschappen en de gewesten, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed, welke inspanningen inzake opleiding en welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens de opleidingen bedoeld in de bepaling onder a) en b) worden meegeteld. Hij bepaalt eveneens de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa, alsook de wijze waarop, voor de toepassing van deze afdeling, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een gemiddeld~~

termijn van 60 dagen om een advies uit te brengen; bij ontstentenis van een advies binnen deze termijn wordt er niet gewacht.	~~aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent. De gemeenschappen en gewesten beschikken over een termijn van 60 dagen om een advies uit te brengen; bij ontstentenis van een advies binnen deze termijn wordt er niet gewacht.~~
Art. 10. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, een afwijkend regime. Het voormelde regime kan in afwijkingen voorzien op de volgende nadere regels : - het aantal te voorziene opleidingsdagen; - de doelstellingen van de opleidingen; - het bepalen van de huidige opleidingsdoelstelling in dagen; - het groeipad; - het bijhouden van de opleidingsrekening; - de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn opleidingskrediet. De werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van deze afdeling. Voor de toepassing van de vorige leden wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 is begonnen.	~~Art. 10. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.~~ ~~De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, een afwijkend regime.~~ ~~Het voormelde regime kan in afwijkingen voorzien op de volgende nadere regels :~~ ~~- het aantal te voorziene opleidingsdagen;~~ ~~- de doelstellingen van de opleidingen;~~ ~~- het bepalen van de huidige opleidingsdoelstelling in dagen;~~ ~~- het groeipad;~~ ~~- het bijhouden van de opleidingsrekening;~~ ~~- de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn opleidingskrediet.~~ ~~De werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van deze afdeling.~~ ~~Voor de toepassing van de vorige leden wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 is begonnen.~~
Onderafdeling 2. - Interprofessionele opleidingsdoelstelling	~~Onderafdeling 2. - Interprofessionele opleidingsdoelstelling~~
Art. 11. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de huidige interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de loonmassa omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar.	~~Art. 11. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de huidige interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de loonmassa omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar.~~
Onderafdeling 3. - Realisatie van de interprofessionele opleidingsdoelstelling	~~Onderafdeling 3. - Realisatie van de interprofessionele opleidingsdoelstelling~~
Art. 12. De in artikel 11 bedoelde doelstelling wordt geconcretiseerd : 1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair	

comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard; 2° hetzij door middel van een verlenging van een voor de periodes 2013-2014 en 2015-2016 geldende collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard; 3° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 9, c), bedoelde individuele opleidingsrekening. Art. 13.De in artikel 12, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in : - een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent; - een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken. De in artikel 12, 2°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in : - een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de bestaande opleidingsinspanning op het niveau van de betrokken bedrijfstak, uitgedrukt in dagen; - een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken. De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten een kader voor de praktische verwezenlijking van deze opleidingsinspanning en voor de realisatie van het groeipad bepalen. De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1	~~Art. 12. De in artikel 11 bedoelde doelstelling wordt geconcretiseerd :~~ ~~1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;~~ ~~2° hetzij door middel van een verlenging van een voor de periodes 2013-2014 en 2015-2016 geldende collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;~~ ~~3° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 9, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.~~ ~~Art. 13.De in artikel 12, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in :~~ ~~- een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent;~~ ~~- een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.~~ ~~De in artikel 12, 2°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in :~~ ~~- een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de bestaande opleidingsinspanning op het niveau van de betrokken bedrijfstak, uitgedrukt in dagen;~~ ~~- een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.~~ ~~De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten een kader voor de praktische verwezenlijking van deze opleidingsinspanning en voor de realisatie van het groeipad bepalen.~~ ~~De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend~~

januari 2017 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum. In afwijking van het vierde lid moeten, voor de periode 2017-2018, de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten uiterlijk op [1 31 december 2017]1 op de voormelde Directie neergelegd worden. ---------- (1)<W 2018-03-26/01, art. 7, 002; Inwerkingtreding : 30-11-2017> Art. 14. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 13, kan de in artikel 11 bedoelde opleidingsinspanning eveneens geconcretiseerd worden via het instellen en het toekennen van een opleidingskrediet op de in artikel 9, c), bedoelde individuele opleidingsrekening. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn opleidingskrediet. Het opleidingskrediet waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is, op jaarbasis beschikt kan in ieder geval niet lager zijn dan het equivalent van 2 dagen. De individuele opleidingsrekening moet in een groeipad voorzien waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken. De werkgever stelt de werknemer in kennis van dit groeipad. Het saldo van het niet-opgebruikte opleidingskrediet wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar. De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels volgens dewelke het opleidingskrediet wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Onderafdeling 4. - Suppletieve regeling inzake recht op opleiding	~~verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum.~~ ~~In afwijking van het vierde lid moeten, voor de periode 2017-2018, de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten uiterlijk op [1 31 december 2017]1 op de voormelde Directie neergelegd worden.~~ ~~_____~~ ~~(1)<W 2018-03-26/01, art. 7, 002; Inwerkingtreding : 30-11-2017>~~ ~~Art. 14. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 13, kan de in artikel 11 bedoelde opleidingsinspanning eveneens geconcretiseerd worden via het instellen en het toekennen van een opleidingskrediet op de in artikel 9, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.~~ ~~De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn opleidingskrediet.~~ ~~Het opleidingskrediet waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is, op jaarbasis beschikt kan in ieder geval niet lager zijn dan het equivalent van 2 dagen.~~ ~~De individuele opleidingsrekening moet in een groeipad voorzien waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.~~ ~~De werkgever stelt de werknemer in kennis van dit groeipad.~~ ~~Het saldo van het niet-opgebruikte opleidingskrediet wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.~~ ~~De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg~~

Art. 15. Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 12, 1° of 2°, en de werknemer niet over een in artikel 12, 3°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2017. De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de modaliteiten volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer. De opleiding kan door de werknemer gevolgd worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden. Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon. Art. 16. De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in artikel 15 bedoelde opleidingsdagen vanaf 1 januari 2019 verhogen. Onderafdeling 5. - Overige uitvoeringsmodaliteiten van de opleidingsdoelstelling Art. 17. Het opleidingsaanbod kan betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Art. 18. De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen door het invullen van de sociale balans. Art. 19. De bij deze afdeling bepaalde maatregelen maken, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2018, het	~~in de Ministerraad, de nadere regels volgens dewelke het opleidingskrediet wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer.~~ ~~Onderafdeling 4. - Suppletieve regeling inzake recht op opleiding~~ ~~Art. 15. Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 12, 1° of 2°, en de werknemer niet over een in artikel 12, 3°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2017.~~ ~~De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de modaliteiten volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer.~~ ~~De opleiding kan door de werknemer gevolgd worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.~~ ~~Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.~~ ~~Art. 16. De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in artikel 15 bedoelde opleidingsdagen vanaf 1 januari 2019 verhogen.~~ ~~Onderafdeling 5. - Overige uitvoeringsmodaliteiten van de opleidingsdoelstelling~~ ~~Art. 17. Het opleidingsaanbod kan betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende~~

voorwerp uit van een evaluatie door de sociale partners die zetelen in de Nationale Arbeidsraad. Onderafdeling 6. - Opheffingsbepalingen Art. 20. Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, laatestelijk gewijzigd bij de wet van 23 april 2015, wordt opgeheven. Onderafdeling 7. - Inwerkingtreding Art. 21. Deze afdeling treedt in werking op 1 februari 2017.	~~**het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.**~~ ~~**Art. 18. De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen door het invullen van de sociale balans.**~~ ~~**Art. 19. De bij deze afdeling bepaalde maatregelen maken, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2018, het voorwerp uit van een evaluatie door de sociale partners die zetelen in de Nationale Arbeidsraad.**~~ ~~**Onderafdeling 6. - Opheffingsbepalingen**~~ ~~**Art. 20. Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, laatestelijk gewijzigd bij de wet van 23 april 2015, wordt opgeheven.**~~ ~~**Onderafdeling 7. - Inwerkingtreding**~~ ~~**Art. 21. Deze afdeling treedt in werking op 1 februari 2017.**~~
wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid	**wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid**
Art. 1/1. Als het Fonds voor bestaanszekerheid de opdracht van inrichter heeft in de zin van artikel 3, § 1, 5°, a), van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid, dan verstaat men voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, in voorkomend geval, onder de formulering "paritaire comité" de formulering "paritaire comités.	**Art. 1/1. De Koning kan, op voorstel van de Minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités waarmee deze paritaire comités en/of paritaire subcomités een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden, alsook de bijhorende collectieve arbeidsovereenkomsten die verband houden met dit Fonds, algemeen verbindend verklaren.** **Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benaming 'Fonds voor Bestaanszekerheid' wordt gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als 'Fonds voor bestaanszekerheid, gemeenschappelijk ingericht door meerdere paritaire comités en/of subcomités'.** **Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benamingen 'paritair comité" of '"paritair subcomité' worden gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid**

	te worden gelezen als 'de paritaire comités' of 'de paritaire subcomités' die het Fonds voor Bestaanszekerheid gemeenschappelijk hebben opgericht. **Een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid is bevoegd voor de werkgevers, en de werknemers die behoren tot het bevoegdheidsgebied van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités en voor zover zij vallen onder de statuten van het Gemeenschappelijk Fonds zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.** **De uittreding van een paritair comité of paritair subcomité belet niet dat het Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid blijft voortbestaan voor de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor het bevoegd blijft. De betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités moeten evenwel de statuten dienovereenkomstig aanpassen.**
(…)	(…)
Art. 4. De statuten der Fondsen voor bestaanszekerheid moeten vermelden: 1° (de benaming en het adres van de zetel van het Fonds;) 2° Het doel waarvoor het ingesteld is; 3° De personen die de door het Fonds verleende voordelen kunnen genieten, de aard dezer voordelen en de modaliteiten van toekenning en van uitkering; 4° De categorieën van werkgevers die de bijdragen, bestemd voor de financiering van de voordelen, moeten betalen; 5° Het bedrag of de wijze van vaststelling dezer bijdragen en de wijze van inning; 6° De wijze van benoeming en de bevoegdheden van de beheerders; 7° De wijze van vaststelling van de balans en van de rekeningen; 8° De wijze en het tijdstip waarop het beheersorgaan van het Fonds aan het paritair comité verslag doet over het vervullen van zijn opdracht;	Art. 4. De statuten der Fondsen voor bestaanszekerheid moeten vermelden: 1° (de benaming en het adres van de zetel van het Fonds;) 2° Het doel waarvoor het ingesteld is; 3° De personen die de door het Fonds verleende voordelen kunnen genieten, de aard dezer voordelen en de modaliteiten van toekenning en van uitkering; 4° De categorieën van werkgevers die de bijdragen, bestemd voor de financiering van de voordelen, moeten betalen; 5° Het bedrag of de wijze van vaststelling dezer bijdragen en de wijze van inning; 6° De wijze van benoeming en de bevoegdheden van de beheerders; 7° De wijze van vaststelling van de balans en van de rekeningen; 8° De wijze en het tijdstip waarop het beheersorgaan van het Fonds aan het paritair comité verslag doet over het vervullen van zijn opdracht; 9° De wijze van ontbinding, van vereffening en aanwending van het vermogen.

9° De wijze van ontbinding, van vereffening en aanwending van het vermogen.	
	Art. 4/1. Onverminderd de vermeldingen voorgeschreven door artikel 4 moeten de statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid vermelden: **1° dat het om een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid gaat en de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij bevoegd is;** **2° de wijze waarop:** **a) de deelnemende paritaire comités en/of paritaire subcomités kunnen beslissen om uit het Gemeenschappelijk fonds te treden,** **b) de in de voormelde comités vertegenwoordigde organisaties hun betreffende collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen opzeggen en dit onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.** **3° de wijze van aanwending van het vermogen in geval van uittreding van een paritair comité of paritair subcomité.**
	Art. 4/2. De statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid moeten in identieke bewoordingen hernomen worden door al de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités die een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden.
<u>Wetboek van economisch recht</u>	**<u>Wetboek van economisch recht</u>**
(…) Art.XV.125/5. Met een sanctie van niveau 2 worden bestraft zij die de bepalingen overtreden van de artikelen 1649bis tot 1649nonies of de artikelen 1701/1 tot 1701/19 van het oud Burgerlijk Wetboek. De overtreding vermeld in het eerste lid wordt begrepen als elke handeling of omissie die in strijd is met een of meer van de in het eerste lid vermelde artikelen en die schade heeft veroorzaakt, veroorzaakt of mogelijk zal veroorzaken aan de collectieve belangen van consumenten.	(…) Art.XV.125/5. Met een sanctie van niveau 2 worden bestraft zij die de bepalingen overtreden van de artikelen 1649bis tot 1649nonies of de artikelen 1701/1 tot 1701/19 van het oud Burgerlijk Wetboek. De overtreding vermeld in het eerste lid wordt begrepen als elke handeling of omissie die in strijd is met een of meer van de in het eerste lid vermelde artikelen en die schade heeft veroorzaakt,

	veroorzaakt of mogelijk zal veroorzaken aan de collectieve belangen van consumenten.
	Afdeling 11/5. De straffen voor inbreuken op andere wetten
	Art. XV.125/6. Met een sanctie van niveau 2 worden gestraft: **1° de platformexploitanten gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3° van de programmawet (I) van 27 december 2006, die geen verzekering ter dekking van de schade die wordt geleden door personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2° van dezelfde wet die tegen vergoedingen activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b) van dezelfde wet, afsluiten voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten;** **2° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de dekking voor rechtsbijstand zoals bedoeld in artikel 21, § 1, van de wet van XX houdende diverse arbeidsbepalingen, niet heeft afgesloten;** **3° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de minimumgarantievoorwaarden niet naleven zoals bedoeld in artikel 21, § 4, van de wet van XX houdende diverse arbeidsbepalingen.**

Imprimerie centrale – Centrale drukkerij

CNT
Conseil National du Travail

A V I S N° 2.289

Séance du mardi 17 mai 2022

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail

x x x

3.321

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 2.289

Objet : Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail

Par lettre du 7 mars 2022, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail. Cet avant-projet de loi constitue le premier axe du plan de reprise et de transition adopté par le gouvernement dans le cadre de l'accord budgétaire 2022. Il contient une série de mesures en vue de réformer le marché du travail.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail institué au sein du Conseil.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 17 mai 2022, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

Par lettre du 7 mars 2022, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis sur l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail. Cet avant-projet de loi constitue le premier axe du plan de reprise et de transition adopté par le gouvernement dans le cadre de l'accord budgétaire 2022.

Il contient une série de mesures visant à réformer le marché du travail. Selon l'exposé des motifs, ces mesures s'inscrivent dans l'objectif du gouvernement, avec le soutien des Régions, d'atteindre un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030. Par ailleurs, elles contribueront à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les travailleurs concernés.

Elles concernent :

- les travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel ;
- une adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur (prestations normales sur quatre jours et régime hebdomadaire alterné) ;
- l'économie de plateformes ;
- une dérogation à la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel (pour les personnes participant à un programme d'insertion professionnelle comme stipulé dans la loi relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocation d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail) ;
- les trajets de transition (en cas de licenciement, mise à disposition du travailleur concerné auprès d'un « employeur-utilisateur » pendant la durée du préavis) ;

Avis n° 2.289

- la promotion de l'employabilité (article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;

- l'e-commerce (travail de nuit et expériences en matière d'organisation du travail) ;

- le droit à la déconnexion ;

- les plans de formation ;

- le monitoring des causes de pénuries de main-d'œuvre ;

- le monitoring de la diversité dans les secteurs d'activité et les entreprises ;

- l'investissement dans la formation (droit individuel à la formation) ;

- la modification de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

Le ministre du Travail indique par ailleurs qu'outre la saisine concernant l'avant-projet de loi susvisé, il est demandé au Conseil de formuler des propositions concernant quatre sujets spécifiques sur lesquels cet avant-projet de loi ne contient pas encore de propositions concrètes.

Il s'agit :

- de la possibilité pour les travailleurs avec des horaires à temps partiel variables de fixer, sur une base volontaire, des jours de dispense de prestations ;

- de l'enregistrement du temps de travail ;

- d'une amélioration des modalités de prise du congé de sollicitation ;

- d'une amélioration du système des groupements d'employeurs.

Avis n° 2.289

Le ministre demande en outre au Conseil de tenir compte, dans les propositions qu'il formule, de la dimension du genre.

Par ailleurs, le Conseil a reçu, par lettre du 1er avril 2022, une demande d'avis de monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, concernant la législation relative à la nature des relations de travail et le travail par l'intermédiaire de plateformes.

Il existe un lien entre le volet relatif au travail par l'intermédiaire de plateformes et le contenu de l'avant-projet de loi soumis pour avis.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a consacré un examen approfondi à l'avant-projet de loi qui lui a été soumis pour avis.

Dans ce cadre, il a pu bénéficier de la précieuse expertise des représentants de la cellule stratégique du ministre du Travail.

A. Considérations générales

Sans préjudice des positions respectives des différentes organisations, qui sont formulées aux points B. et C., le Conseil souhaite soulever un certain nombre de remarques générales sur l'avant-projet de loi.

1. Le Conseil souhaite tout d'abord remarquer qu'il a déjà été consulté, par le passé, sur certains des sujets traités par l'avant-projet de loi, comme le droit à la formation, le droit à la déconnexion et l'article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

   Le Conseil a aussi reçu, récemment, de la part de la présidente de la Chambre des représentants, les demandes d'avis suivantes, qui sont en lien avec le présent avant-projet de loi :

   - la proposition de loi abrogeant certaines dispositions légales relatives à la durée minimale de travail (DOC 55 0318/001) ;

- la proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à instaurer une présomption réfragable de salariat pour les travailleurs des plateformes numériques (DOC 55 2478/001) ; et

- les propositions de lois concernant le droit à la déconnexion (DOC 55 2307/001 et DOC 55 1631/001).

Dans ce cadre, le Conseil a adressé à la présidente de la Chambre des représentants différentes lettres de réponses, dans lesquelles il renvoie à ses travaux sur le présent avant-projet de loi et annonce qu'en conséquence, il n'émettra pas d'avis spécifique sur lesdites propositions de lois.

Par ailleurs, le 10 mars 2022, le Conseil a adressé, en collaboration avec le CCE, une lettre à monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, afin de lui demander d'associer pleinement les partenaires sociaux à la mise en œuvre du projet relatif au compte individuel de formation (voir annexe). À la suite de cette lettre, il a été répondu, par lettre du 22 mars 2022, que l'on avait l'intention d'associer le CCE et le CNT à la mise en œuvre de ce projet.

Pour certains sujets spécifiques de l'avant-projet de loi, le Conseil n'a toutefois pas été saisi au préalable, alors qu'il considère que l'effectivité des mesures de l'avant-projet de loi est indissociable de l'existence d'un soutien au niveau des partenaires sociaux.

Le Conseil souligne en outre qu'il s'agit de matières qui relèvent traditionnellement de la compétence de la concertation sociale à différents niveaux. De surcroît, il existe un certain nombre de points de convergence entre l'avant-projet de loi et différents dossiers en cours au sein du Conseil national du Travail, comme celui des discussions sur la suite de la mise en œuvre des avis n°s 2.264 (directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil) et 2.272 (directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne).

2. Le Conseil constate ensuite que les dispositions de l'avant-projet de loi ne s'appliquent pas toutes au secteur (complètement) public. Il demande dès lors d'élargir, là où c'est opportun et souhaitable, le champ d'application personnel de la réglementation au secteur public, en concertation avec les organes de négociation et de concertation compétents (Comité A et/ou Commission entreprises publiques).

Avis n° 2.289

3. Finalement, le Conseil s'engage à entamer ses travaux sur la demande additionnelle du ministre du Travail concernant les quatre sujets spécifiques susmentionnés, au sujet desquels l'avant-projet de loi ne contient pas encore de propositions concrètes.

Il entamera également ses travaux sur l'évaluation de la loi relative aux relations de travail. À cet égard, les cellules stratégiques des ministres du Travail, des Affaires sociales et des Classes moyennes ont pris l'initiative de se pencher sur le fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, en concertation avec cette commission et les partenaires sociaux. Dans ce cadre, le Conseil a adressé aux cellules stratégiques des ministres concernés un courriel annonçant qu'il souhaite pouvoir mener la suite de ses travaux au sein de la commission qu'il a désignée à cette fin, et demandant de suivre la procédure usuelle, dans le cadre de laquelle une saisine (supplémentaire) du Conseil est éventuellement formalisée.

Le Conseil va rendre, avant les vacances d'été, des avis sur l'enregistrement du temps de travail et l'évaluation de la Commission administrative de règlement de la relation de travail. Après les vacances d'été et avant l'élaboration du budget en octobre 2022, il rendra des avis sur la possibilité pour les travailleurs avec des horaires à temps partiel variables de fixer, sur une base volontaire, des jours de dispense de prestations, l'amélioration des modalités de prise du congé de sollicitation, et l'amélioration du système des groupements d'employeurs.

B. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

1. Remarques préalables

Avant d'aborder chacun des volets, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent formuler les remarques générales suivantes :

- Dans divers volets, il est fait abstraction de la procédure normale de concertation conventionnelle. C'est particulièrement flagrant pour l'introduction du travail de nuit dans l'e-commerce, mais c'est également problématique pour d'autres volets, étant donné qu'il est ainsi porté atteinte au droit à la négociation collective.

Avis n° 2.289

- Différentes mesures excluent en outre le personnel des PME, ce qui doit être considéré comme une discrimination illicite au sens des articles 10 et 11 de la Constitution ; et ce, d'autant plus qu'il existe beaucoup moins de possibilités pour obtenir une amélioration des droits par le biais de la concertation sociale normale, ainsi que parce que cela sape les objectifs visés par l'avant-projet de loi, étant donné que 83,9 % des entreprises belges occupent moins de 10 travailleurs.

2. Chapitre 2 – Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent favorablement la prolongation du délai de notification pour les travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel. Ils insistent pour que cette prolongation s'applique à tous les travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel, y compris les travailleurs titres-services. Ils peuvent souscrire à la possibilité d'y déroger par voie conventionnelle, mais ils demandent de traiter également les travailleurs titres-services sur un pied d'égalité à cet égard. Il n'existe en effet pas de justification raisonnable pour priver ces travailleurs de la protection qui est offerte aux autres travailleurs. Ils demandent également de prévoir, dans l'article 3, une date butoir pour l'adaptation des CCT sectorielles qui sont encore basées sur les anciennes possibilités de dérogation, comme c'est le cas à l'article 4 pour les règlements de travail.

3. Chapitre 3 – Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Les membres représentant les organisations de travailleurs saluent le souhait du gouvernement de permettre aux travailleurs d'organiser leur semaine de travail afin de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle, mais ils émettent des réserves sur l'élaboration de cet objectif par le biais de la possibilité de travailler dans le cadre d'une semaine de quatre jours ou d'un régime hebdomadaire alterné. Si elle ne s'accompagne pas d'une réduction du temps de travail, la « semaine de travail comprimée » proposée met en péril la soutenabilité du travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Toutefois, ils demandent :

- Qu'un tel régime serve de tremplin vers une semaine de travail de 36 heures au maximum. Des journées de travail de plus de neuf heures, surtout lorsqu'elles sont combinées aux temps de déplacement, ne favorisent pas le bien-être du travailleur ;

Avis n° 2.289

- Que la semaine de 4 jours ne puisse être instaurée que via une convention collective de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire. En effet, l'article 51 de la loi sur les CCT prévoit la priorité d'une CCT sur le règlement de travail, mais, de surcroît, l'impossibilité pour les syndicats de conclure une CCT porte atteinte à leur droit à la négociation collective, tel que protégé par l'article 23 de la Constitution, l'article 11 de la CEDH, les conventions n°s 87 et 98 de l'OIT et l'article 6 de la Charte sociale européenne ;

- Que les droits sociaux des travailleurs souhaitant travailler dans le cadre de l'un de ces régimes soient préservés. Il en va ainsi par exemple du maintien du même montant de chèque-repas, qui devrait être calculé sur la base des heures prestées au lieu des jours prestés, ainsi que des droits des travailleurs aux vacances annuelles, à l'interruption de carrière, au crédit-temps, aux régimes de fin de carrière, etc. ;

- Que la question de la possibilité de prester d'éventuelles heures supplémentaires le cinquième jour dans le cadre de la semaine de quatre jours soit éclaircie. Il demeure en effet une incertitude sur ce sujet. Si cette possibilité devait exister, elle devrait toutefois être strictement encadrée et limitée afin d'éviter des abus et de respecter l'objectif de ces mesures qui est d'assurer l'équilibre entre la vie privée et professionnelle ;

- Que, sans préjudice des droits des travailleurs à temps partiel, il soit également précisé ce que l'on entend par « prestations normales à temps plein » et « durée hebdomadaire normale de travail », en tenant compte des réductions du temps de travail prévues au niveau du secteur ou de l'entreprise ;

- Que l'infraction à l'interdiction de licenciement soit sanctionnée, si l'on ne veut pas qu'elle reste lettre morte. À cet effet, il convient de prévoir une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération, ou de renvoyer aux sanctions pertinentes prévues dans la loi genre du 10 mai 2007.

- Que les entreprises qui mettent en place de tels régimes soient obligées d'instaurer un système d'enregistrement du temps de travail. En effet, la question de l'enregistrement du temps de travail ne peut être dissociée de ces mesures : il est important d'assurer que le temps de travail des bénéficiaires de ces régimes soit strictement respecté, notamment au regard de leurs longues journées de travail et de l'objectif de la mesure de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. En outre, la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 requiert l'utilisation d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (voir Cour de justice de l'UE, 14 mai 2019, C-55/18).

Avis n° 2.289

- Que ces régimes de travail soient également rendus accessibles aux travailleurs à temps partiel et pas uniquement aux travailleurs à temps plein. Conformément à la clause 4.1 de la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997, pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

4. Chapitre 4 – Économie de plateformes

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que la présomption pour les travailleurs de plateformes reste subordonnée aux critères généraux. Cela laisse la porte ouverte à une jurisprudence douteuse, interprétant à sa manière les critères généraux, qui sont larges. Une présomption indépendante, sur le modèle espagnol, qui ne peut être renversée sur la base d'arguments vagues, est préférable du point de vue de la sécurité juridique. Le texte actuel offre pour l'instant en effet peu de garanties d'un statut clair aux travailleurs. Dans la même optique, ils plaident pour que les plateformes qui souhaitent être actives sur le marché belge soient obligées de suivre une procédure préalable auprès de la Commission de la relation de travail. Les commissions consultatives (régionales) pour le travail intérimaire montrent qu'une telle procédure préalable peut se dérouler facilement et ne constitue pas un obstacle au déploiement d'acteurs étrangers sur le marché belge. En outre, une telle procédure permet d'éviter une requalification rétroactive, tant pour la plateforme que pour les travailleurs concernés.

Parallèlement, ils demandent de prévoir clairement que les plateformes qui confient des missions ne peuvent faire appel à des personnes qui fournissent des prestations dans le cadre de la législation fiscale relative à l'économie collaborative.

Finalement, ils soulignent que tous les travailleurs de plateformes, y compris ceux de l'économie collaborative, doivent être couverts par une assurance contre les accidents du travail dans le cadre de la loi relative aux accidents du travail du 10 avril 1971. Il convient de préciser le texte sur ce point.

Avis n° 2.289

5. Chapitre 5 – Dérogation à la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne voient pas l'utilité d'une adaptation de l'article 11 bis de la loi relative aux contrats de travail. Actuellement, des dérogations à la limite du tiers sont en effet déjà possibles au moyen d'un arrêté royal, d'une CCT sectorielle ou d'une CCT d'entreprise, approuvée par l'organe paritaire compétent. La dérogation pour les personnes qui participent à un programme d'insertion professionnelle doit en tout cas rester exceptionnelle et limitée dans le temps, et elle ne peut pas entraîner une diminution de la protection sociale.

6. Chapitre 6 – Trajets de transition

Il convient tout d'abord de préciser que ces trajets de transition ne s'appliquent que lorsque l'employeur licencie le travailleur. Le texte néerlandais porte à confusion sur ce point et devrait être adapté dans ce sens.

Les membres représentant les organisations de travailleurs craignent que cette mesure n'exerce une pression sur les travailleurs afin qu'ils acceptent un autre emploi, au choix de l'employeur, et ils demandent les garanties nécessaires qu'un refus du travailleur ne pourra à aucun moment donner lieu à des sanctions ou à un traitement défavorable.

Ensuite, se pose la question de savoir pourquoi une quatrième partie doit être impliquée dans ces trajets de transition. Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que la relation quadripartite (employeur, travailleur, utilisateur, entreprise de travail intérimaire ou service de placement) mise en place dans le cadre des trajets de transition risque de placer le travailleur dans une situation extrêmement compliquée dans laquelle la répartition des responsabilités entre les différentes parties impliquées risque d'être particulièrement complexe en pratique.

À cet égard, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que le renvoi vers un « service de placement » sans définir plus avant cette notion risque de faire émerger de nouveaux acteurs en contravention aux conventions de l'OIT n°s 88 et 181 sur le service de l'emploi et sur les agences d'emploi privées, ratifiées en 1953 et en 2004 par la Belgique. Cela va par ailleurs à l'encontre de la décision initiale du gouvernement de recourir exclusivement aux agences publiques d'emploi à côté des agences d'intérims reconnues. Le texte doit au moins être précisé sur ce point.

Avis n° 2.289

Ils estiment par ailleurs que le recours à de tels trajets de transition ne peut pas être mis en œuvre lorsqu'il est question d'un licenciement collectif, à moins que la mise en place de tels trajets de transition ne soit prévue par un accord collectif conclu dans le cadre et conformément aux procédures collectives applicables en cas de licenciement collectif. Il ne peut être question de permettre à une procédure individuelle d'interférer avec des procédures collectives.

En outre, il est important de préciser quelle est la nature de l'indemnité que l'employeur-utilisateur doit payer s'il n'offre pas de contrat à durée indéterminée.

7. Chapitre 7 – Promotion de l'employabilité

La nouvelle version de l'article 39 ter constitue un pas dans la bonne direction, étant donné que, contrairement à la version actuelle, les travailleurs seront indemnisés pour l'ensemble de leur préavis ; et ce, à condition d'offrir des garanties adéquates quant au caractère volontaire de cette mesure, surtout sur le plan du chômage.

Les membres représentant les organisations des travailleurs regrettent quand même que les moyens qui sont destinés à la sécurité sociale soient utilisés pour financer les mesures visant à promouvoir leur employabilité alors qu'il s'agit au premier chef d'une responsabilité patronale. Selon eux, des garanties supplémentaires doivent être prévues pour éviter que ces mesures d'employabilité ne minent le financement de la sécurité sociale. Une de ces garanties est une distribution plus efficace des moyens de la sécurité sociale. Les travailleurs à bas salaires, dont les cotisations patronales sont très basses, voire inexistantes, risquent de ne bénéficier que d'un montant très bas pour financer des mesures d'employabilité alors que ce sont ces travailleurs-là qui en ont le plus besoin, tandis que les travailleurs avec des salaires élevés et – en moyenne – avec très peu de problèmes en termes d'employabilité bénéficieront des plus gros budgets pour financer des mesures d'employabilité. Il conviendrait dès lors d'introduire des plafonds minimum et maximum aux montants des mesures d'employabilité. Les contributions sur les salaires dépassant le plafond maximum serviraient alors à financer les mesures d'employabilité des travailleurs dont les cotisations patronales seraient inférieures au plafond minimum.

Avis n° 2.289

Ils estiment par ailleurs qu'il serait opportun de permettre aux travailleurs de recourir à ces mesures d'employabilité dès le début de leur préavis et qu'il serait contreproductif de devoir attendre l'écoulement des deux tiers du délai de préavis pour ce faire. Il conviendrait de clarifier le projet de loi en ce sens.

En outre, les membres représentant les organisations de travailleurs s'interrogent sur l'articulation entre un trajet de transition entamé et la nécessité d'être disponible pour ou de suivre des mesures d'employabilité dans le cadre du nouvel article 39 ter. Il conviendrait de préciser cet élément.

La date d'entrée en vigueur, avec d'éventuelles mesures transitoires, doit encore être précisée à l'article 23. Afin d'offrir une sécurité juridique maximale, et de laisser un temps de préparation suffisant, il est proposé d'introduire cette mesure pour tous les licenciements notifiés à partir du 1er janvier 2023.

8. Chapitre 8 – E-commerce

De manière générale, les membres représentant les organisations de travailleurs contestent fermement une absence de concertation sociale de qualité tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Ce manque de concertation sociale est d'autant plus frappant qu'il est question d'un secteur soumis à des pressions constantes, que ce soit en matière salariale ou de conditions de travail. Cette mesure aboutit à défavoriser les travailleurs concernés par rapport aux autres travailleurs sur le plan des conditions de travail et de la concertation sociale, et elle ne peut sous aucun prétexte servir de précédent pour d'autres secteurs.

Quant à l'introduction du travail de nuit via une CCT d'entreprise « ordinaire », ils contestent que ce qu'ils considèrent comme une expérience passée ratée soit pérennisée, avec en toile de fond, un risque de monter les syndicats les uns contre les autres, ce qui aura un impact important sur le bon fonctionnement ultérieur de la concertation sociale au niveau des entreprises. Du reste, cette mesure porte atteinte au droit à la négociation collective, tel que protégé par l'article 23 de la Constitution, l'article 11 de la CEDH, les traités nos 87 et 98 de l'OIT et l'article 6 de la Charte sociale européenne, étant donné qu'elle mine la position des travailleurs et de leurs syndicats dans les négociations.

Avis n° 2.289

Quant à la mise en place d'« expériences » en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce, ils s'opposent fermement à l'introduction définitive de ce régime dans la législation sous le prétexte (fallacieux) d'une « expérience », à l'absence totale de concertation sociale (aucune CCT, pas de procédure de modification du règlement de travail…), au manque de respect vis-à-vis des organes de concertation de l'entreprise en raison du flou qui entoure leur implication dans la mise en œuvre de l'expérience, à la faible protection du travailleur qui ne souhaite pas participer à l'expérience et enfin à l'évaluation unilatérale de cette dernière par l'employeur, en cas d'absence d'un conseil d'entreprise ou d'un comité PTT. Il est du reste illogique que la délégation syndicale soit bien associée au lancement de l'expérience en l'absence de conseil d'entreprise ou de comité PPT, mais pas à son évaluation.

Ces mesures portent également atteinte au droit à la négociation collective, tel que protégé par l'article 23 de la Constitution, l'article 11 de la CEDH, les traités n°s 87 et 98 de l'OIT et l'article 6 de la Charte sociale européenne, étant donné que les travailleurs sont uniquement « associés » et qu'aucune concertation n'est donc garantie, alors que l'on prive également les syndicats de la possibilité de représenter leurs membres dans cette concertation.

Par ailleurs, la possibilité de modifier le règlement de travail sans suivre la procédure y afférente constitue également une atteinte au principe d'égalité, garanti par les articles 10 et 11 de la Constitution, étant donné que les travailleurs concernés ne sont pas traités sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs, lesquels ont bel et bien le droit de participer à la rédaction du règlement de travail qui contient leurs conditions de travail.

Les membres représentant les organisations des travailleurs s'opposent donc fondamentalement à l'instauration de ces mesures, qui renient les règles les plus élémentaires de la concertation sociale au sein des entreprises et relèguent au second plan les droits des travailleurs.

Finalement, il doit être clair pour tous que ce chapitre se limite à l'e-commerce de biens mobiliers. Le vocable d'« activités liées à l'e-commerce », utilisé à l'article 24, n'est en effet pas repris dans la section 2 relative aux expériences.

Avis n° 2.289

9. Chapitre 9 – Droit à la déconnexion

Les membres représentant les organisations des travailleurs accueillent favorablement l'obligation pour préciser les modalités pour le droit à la déconnexion, lequel permet en partie de rencontrer le problème grandissant de la connexion permanente et de la nécessité de plus en plus présente de se connecter en dehors des heures de travail. Les membres sont cependant d'avis que pour rendre ce droit véritablement effectif et créer un *level playing field*, ce droit :

- Doit pouvoir être instauré dans toutes les entreprises, y compris celles de petite taille. En tout cas, il doit être possible pour les secteurs de conclure des CCT concernant ce droit qui soient d'application aux PME de moins de 20 travailleurs.

- Doit pouvoir s'appliquer à tous les travailleurs, et non pas seulement aux travailleurs susceptibles de pouvoir télétravailler.

- De même, ce droit doit s'appliquer également à certaines catégories de travailleurs exclues de la législation sur le temps de travail, notamment les personnes de confiance.

- Doit être concrétisé aussi dans le secteur public entier via la négociation collective. L'article 16 de la loi du 26 mars 2018, qui est adapté, s'applique en effet uniquement aux employeurs relevant de la loi sur les CCT.

10. Chapitre 10 – Plans de formation

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent favorablement l'introduction d'une obligation d'établir un plan de formation. Ils contestent toutefois la limitation de cette obligation aux entreprises à partir de 20 travailleurs, ainsi qu'aux employeurs relevant de l'application de la loi sur les CCT, ce qui exclut la majorité des employeurs du secteur public, alors que ceux-ci devraient jouer un rôle d'exemple.

Par ailleurs, ils proposent d'apporter les améliorations suivantes au texte :

- À l'article 33, on ne spécifie pas pour quelle période il faut établir un plan d'entreprise. Il est souhaitable de travailler dans ce cadre sur la base d'années civiles.

Avis n° 2.289

- La date du 31 mars, prévue dans le projet de loi, pour l'établissement d'un plan de formation est envisageable pour l'année 2023 en tant qu'année de transition, mais il est préférable de la placer au 30 novembre de manière structurelle. Sur cette base, il faut également adapter les dates pour les CCT-cadres sectorielles (article 36) : le 30 novembre 2022 pour l'année de transition 2023 et le 30 septembre de manière structurelle.

- Le projet de loi attend de l'employeur qu'il prenne en considération la dimension de genre, mais cet élément doit être concrétisé plus avant si l'on ne veut pas qu'il reste lettre morte.

- Le projet de loi demande de porter une attention particulière aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans, mais il convient d'élargir ce critère, au moins aux personnes peu qualifiées, aux personnes d'origine étrangère (surtout à la veille de la deuxième Conférence pour l'emploi), et aux personnes en situation de handicap.

- Le chapitre 10 semble être indépendant du droit individuel à la formation (chapitre 13). Les entreprises doivent être obligées d'indiquer dans le plan de formation comment elles entendent réaliser l'objectif d'au moins cinq jours de formation (dont déjà quatre en 2023).

- Il doit être clair pour tous que, sur la base de la loi sur les CCT et du droit à la négociation collective, les commissions paritaires peuvent aller au-delà du minimum légal et, en particulier, conclure également des CCT concernant le contenu d'un plan de formation, la procédure à suivre et les délais. Cela requiert une adaptation de l'article 36, qui prévoit actuellement que les CCT peuvent uniquement être conclues sans préjudice de l'article 33. Les secteurs doivent être autorisés à conclure des accords en vue de renforcer la procédure de concertation.

11. Chapitre 11 – Monitoring des causes des pénuries de main-d'œuvre

Les membres représentant les organisations de travailleurs se réjouissent de la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux sectoriels dans l'apport d'une réponse aux pénuries de main-d'œuvre. La mission des secteurs doit cependant être clarifiée, mais pas comme une donnée facultative (comme à l'article 40, § 2) mais bien comme une exigence impérative (cf. chapitre 12). Les secteurs doivent au moins être invités à préciser quelle contribution sera fournie par les fonds sectoriels, par le droit réformé à cinq jours de formation (chapitre 13), par les obligations et les projets complémentaires en faveur des groupes à risque, et par les nouveaux plans de diversité sectoriels (chapitre 12).

Avis n° 2.289

Par ailleurs, il convient de remarquer qu'il ne sera pas possible de respecter la date butoir du 1er septembre pour l'année 2022. Le 1er décembre est une date plus appropriée.

12. Chapitre 12 – Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent favorablement cette initiative, mais ils demandent de l'étendre au secteur public.

Comme prévu au chapitre 11, il est préférable que les plans de diversité soient également transmis au Conseil.

13. Chapitre 13 – Investir dans la formation

Les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient aux remarques qu'ils ont déjà formulées, dans l'avis n° 2.225 du Conseil du 29 juin 2021, au sujet d'une version précédente (Avis 2225.pdf (cnt-nar.be)). Ils y saluaient, d'une part, l'introduction progressive d'un droit individuel à cinq jours de formation, tout en critiquant, d'autre part, les carences majeures de la mesure : dérogations pour les PME, élargissement aux formations informelles, chevauchement avec le congé-éducation payé (congé de formation flamand (VOV) en Région flamande), possibilité de formations en dehors des heures de travail sans sursalaire, problèmes de fond en matière d'opposabilité, nécessité d'adapter le bilan social et manque d'articulation par rapport au projet d'investissement en matière de « compte individuel de formation ». Seule cette dernière critique fait l'objet d'une réponse partielle dans le nouveau projet de texte. Il convient de répondre également aux autres critiques.

Par ailleurs, ils souhaitent encore proposer les corrections textuelles suivantes concernant le nouveau projet de loi :

- Les autorités devraient donner l'exemple pour leur propre personnel ; or, le droit à la formation est actuellement limité aux travailleurs relevant de la loi sur les CCT.

Avis n° 2.289

- La date butoir du 30 septembre pour le dépôt des CCT pour l'année 2022 est trop rapprochée et devrait être remplacée par le 30 novembre. En tout cas, cela ne peut aboutir à la perte du droit individuel à trois jours pour 2022. Ce droit peut en effet toujours être transféré à 2023 (cf. article 55, alinéa 1er).

- Il convient de préciser à l'article 55, alinéa 2, ce qu'il se passe lorsque le travailleur est licencié sans délai de préavis.

- Il convient également de préciser à l'article 55 quels sont les droits du travailleur en cas de licenciement lorsque l'employeur n'offre pas spontanément de formation. Dans ce cas, le travailleur doit pouvoir prendre les jours restants en tant que jours de congé rémunérés.

- L'employeur doit prendre en charge le coût de la formation, y compris les frais de déplacement ; ce coût ne peut pas être à charge du travailleur ;

- Conformément à la jurisprudence de la Cour européenne de justice, qui considère les formations pour le compte de l'employeur comme du temps de travail, il convient de préciser que les heures de formation sont comptabilisées pour la détermination des limites maximales de travail (journalières et hebdomadaires).

- Le conseil d'entreprise et, à défaut, la délégation syndicale, doivent être associés activement, notamment au moyen des plans d'entreprise (voir le chapitre 10).

- Il doit être clair pour tous que, sur la base de la loi sur les CCT et du droit à la négociation collective, les commissions paritaires peuvent aller au-delà du minimum légal et, plus particulièrement, qu'elles doivent aussi pouvoir conclure des accords pour l'ensemble des PME du secteur. Les secteurs doivent également obtenir la possibilité de convertir le droit exprimé en jours en un crédit horaire.

14. Chapitre 14 – Modifications de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence

Les membres représentant les organisations de travailleurs accueillent favorablement ces adaptations. Le texte soumis pour avis ne soulève pas d'autres questions.

Avis n° 2.289

C. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

1. Introduction

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont examiné de manière approfondie l'avant-projet de loi susvisé portant des dispositions diverses relatives au travail. Ils formulent les remarques générales suivantes concernant l'ensemble des mesures :

- Cet avant-projet de loi a pour objectif d'accroître le taux d'emploi pour atteindre les 80 %. Les organisations d'employeurs ont de gros doutes quant à la réalisation de cet objectif au moyen du texte proposé. Elles déplorent dès lors l'absence d'une analyse d'impact préalable.

- Les entreprises belges se trouvent actuellement dans une situation économique difficile en raison des crises successives, dont celles du Brexit, de la pandémie de coronavirus et, plus récemment, de la guerre en Ukraine et de la crise énergétique qui en découle, de sorte qu'il faut éviter à tout prix des coûts et obligations supplémentaires. Cependant, cet avant-projet de loi entraîne pour les entreprises, dans de nombreux cas, une augmentation des coûts, des obligations administratives supplémentaires, des droits supplémentaires (sans devoirs) ainsi qu'une protection accrue pour les travailleurs (ce qui impacte les coûts).

- Si les membres représentant les organisations d'employeurs se félicitent de certaines des mesures (concernant notamment l'e-commerce, les trajets de transition et l'activation en cas de licenciement), celles-ci risquent d'être sapées par des obligations et procédures administratives lourdes, qui ne faciliteront pas leur mise en œuvre.

- Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il est nécessaire de tenir compte, dans toutes les mesures, des besoins d'une organisation du travail efficace.

2. Chapitre 13 - Droit individuel à la formation

Les membres représentant les organisations d'employeurs renvoient ici intégralement à l'avis n° 2.225 du CNT du 29 juin 2021, dans lequel ils expliquent de manière circonstanciée les raisons pour lesquelles ils sont fondamentalement opposés à l'imposition d'un objectif quantitatif en matière de formation, exprimé en un nombre de jours par an, et dans lequel ils formulent de surcroît un certain nombre de remarques critiques.

Avis n° 2.289

Ils reprennent encore une fois, ci-après, les principales remarques/conclusions, sans toutefois être exhaustifs.

a. Remarques générales

Les entreprises sont tout à fait conscientes de l'importance capitale de la formation, et de la nécessité de mettre constamment à niveau les connaissances et compétences d'une manière adaptée à leur propre organisation et au fonctionnement de leurs travailleurs. Leur survie, adaptabilité, productivité, innovation, croissance, attractivité… en dépendent. Elles investissent dès lors énormément de moyens, voire jusqu'à deux à trois fois plus que la moyenne européenne.

L'avant-projet de loi entraîne un énorme coût financier supplémentaire pour les entreprises, alors qu'elles sont déjà confrontées, en cette période extrêmement compliquée du point de vue économique, à une augmentation substantielle des coûts, notamment à la suite de la hausse des coûts salariaux et des prix de l'énergie.

L'octroi d'un certain nombre de jours de formation obligatoires par travailleur et par an est en contradiction flagrante avec une politique des formations et des carrières moderne et stimulante, qui prévoit des formations selon les besoins du travailleur et de l'entreprise. Il faut par conséquent miser sur un changement de mentalité et sur l'apprentissage tout au long de la carrière, eu égard notamment au défi posé par la transition écologique et numérique. Contraindre les travailleurs à suivre une formation ne les incitera pas à amorcer ce changement.

Le projet de loi soumis pour avis se concentre uniquement sur la quantité, mais pas sur la qualité de la formation. Il est toutefois nécessaire d'examiner les compétences dont l'entreprise et le travailleur ont besoin et de les proposer par le biais de moments d'apprentissage formels, informels ou non formels. Il est dès lors indispensable de travailler sur mesure.

À l'ère du numérique, les formations sont souvent données en ligne. Elles sont courtes et efficaces, axées sur les besoins de l'employeur et du travailleur. Ce type de formations est omis dans la subdivision stricte du projet de loi, alors qu'elles sont très précieuses.

Avis n° 2.289

b. Fixation d'une trajectoire de croissance et d'un cadre temporel pour l'objectif interprofessionnel collectif

Les membres représentant les organisations d'employeurs réitèrent les positions qu'ils ont émises dans les avis n°s 2.008 et 2.051 sur la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, dans lesquels ils ont indiqué, entre autres, que la conversion en cinq jours correspond à 3,59 % (estimation) de la masse salariale, au lieu de 1,9 %. Ils répètent qu'ils s'opposent à l'imposition d'un objectif quantitatif supplémentaire en matière de formation, exprimé en un certain nombre de jours par an.

L'accord de gouvernement prévoit que les secteurs doivent pouvoir fixer librement la trajectoire de croissance et le cadre temporel. Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent dès lors pour que ce point soit exécuté correctement et pour que l'on respecte l'autonomie sectorielle ainsi que les récentes conventions collectives de travail sectorielles, compte tenu de la liberté de négociation et des accords déjà conclus au niveau des secteurs et des entreprises. Les accords/conventions collectives de travail déjà conclus doivent rester d'application sans qu'il faille les renégocier. Les organisations d'employeurs insistent par conséquent pour que ce chapitre n'entre en vigueur qu'à l'échéance des conventions collectives de travail sectorielles en cours. Ce calendrier peut donc varier d'un secteur à l'autre. Le délai fixé à fin septembre pour l'année 2022 n'est de toute façon pas tenable en vue de conclure, d'ici cette date, des conventions collectives de travail sectorielles en matière de formation pour 2022. Il est dès lors absolument nécessaire de neutraliser ce chapitre pour l'année 2022.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que la formation est également l'un des thèmes des récents accords conclus par le secteur non marchand. Le projet de loi impacte négativement ces accords et équilibres.

La trajectoire de croissance n'est en outre pas réalisable pour bon nombre d'entreprises à la suite de la hausse susmentionnée des facteurs de coûts. Il ne faut pas sous-estimer l'impact de l'augmentation des coûts liée à cette mesure sur l'organisation du travail, le coût salarial et l'attractivité du travail peu qualifié.

Avis n° 2.289

c. L'octroi d'un droit individuel à chaque travailleur

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne sont pas favorables aux dispositions concernant le droit individuel à la formation, et ce, pour les raisons suivantes :

- Tout d'abord, le projet de loi crée à tort l'impression qu'il n'existerait pas encore de droit individuel à la formation en Belgique. Il existe pourtant déjà différents instruments, à différents niveaux de pouvoir, qui garantissent un droit individuel à la formation. Ainsi, il y a le congé-éducation payé (CEP), qui donne au travailleur le droit de suivre des formations durant les heures de travail avec maintien du salaire (plafonné). La Flandre a réformé et simplifié le système en 2018, permettant aux travailleurs de prendre 125 heures, ce qui correspond environ à 16 jours. En Wallonie et à Bruxelles, le système existant du CEP a été repris tel quel à la suite de la réforme de l'État.

- Par ailleurs, il existe encore aussi le crédit-temps pour motif de formation, qui permet à un travailleur de s'absenter du travail avec une allocation en vue de suivre une formation. En outre, les entités fédérées ont chacune leurs propres instruments, qui prévoient de surcroît des moyens financiers.

- L'octroi d'un droit individuel à chaque travailleur ne répond pas nécessairement aux besoins des entreprises et de leurs travailleurs : tous les travailleurs n'en ont pas besoin (gaspillage d'argent et de temps de travail), alors que d'autres travailleurs ont peut-être davantage besoin de formation (débutants, travailleurs qui travaillent avec de nouvelles machines…).

- Les formations doivent s'inscrire dans le cadre de la relation de travail : si le droit individuel à la formation est utilisé pour des formations qui n'ont rien à voir avec la relation de travail, il s'agira d'une mauvaise affectation des moyens.

- L'imputation ou non de formations sur le droit individuel est également une source potentielle de conflits entre l'employeur et le travailleur.

- Les entreprises doivent dès lors pouvoir déterminer, en concertation avec leurs travailleurs, de quelle manière les moyens seront affectés, en fonction des besoins existants de l'entreprise et du travailleur. Les secteurs restent toutefois libres d'introduire un droit individuel.

Avis n° 2.289

- Le droit supplétif qui prévoit cinq jours entrave les négociations sectorielles normales.

d. Régime pour les PME

Les membres représentant les organisations d'employeurs expriment leur satisfaction quant au fait que les règles dérogatoires, qui étaient déjà prévues pour les PME dans la loi du 5 mars 2017 et qui étaient justifiées par le fait que la formation prend principalement une forme informelle dans ces structures, sont maintenues dans le projet de loi et dans l'accord de gouvernement.

3. Chapitre 4 – Économie de plateformes

En premier lieu, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le régime proposé serait néfaste pour la sécurité juridique et donnerait lieu à de multiples contestations judiciaires, notamment pour les raisons suivantes :

- Les définitions de la « plateforme numérique » et de l'« exploitant de plateforme » sont vagues et sujettes à des interprétations divergentes. La définition d'une « plateforme donneuse d'ordres » pose problème, étant donné qu'elle ne permet pas de délimiter de manière univoque le champ d'application, qu'elle ignore les grandes différences qui existent entre les plateformes dans l'utilisation d'algorithmes et qu'elle comporte des éléments qui se prononcent déjà sur la nature de la relation de travail, avec pour conséquence un chevauchement entre les critères et la définition. Étant donné que la définition proposée laisse une grande marge d'interprétation quant au champ d'application spécifique et ne se concentre pas sur les plateformes où des problèmes de qualification peuvent se poser, la mesure sera, dans la pratique, appliquée plus largement que prévu et conduira à moins, plutôt qu'à davantage, de sécurité juridique.

- Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le régime proposé s'attaque au principe actuel de l'égalité des statuts entre travailleur salarié et indépendant, en particulier par les éléments suivants :

  - Une présomption unilatérale de contrat de travail va à l'encontre de l'esprit de la loi sur la nature des relations de travail ;

Avis n° 2.289

- Une approche mathématique de la qualification ne tient en outre pas compte de la réalité. Dans un même secteur, voire pour une même profession, une relation de travail peut être considérée comme du salariat ou comme du travail indépendant ;

- La présomption de salariat rendrait – administrativement et juridiquement – plus complexe la liberté d'établissement comme indépendant, selon que le prestataire exercerait son activité dans un modèle analogique (off-line) ou digital via une plateforme numérique. Ceci introduirait une discrimination entre les travailleurs indépendants concernés ;

- Il est disproportionné de faire basculer la présomption vers le statut de salarié dès lors que deux critères sur cinq ou trois critères sur huit seraient remplis. Au contraire, l'équité exige que la présomption ne soit établie qu'à partir du remplissage d'une majorité de critères légaux, comme c'est le cas dans l'article 337/2 actuel de la loi du 27 décembre 2006 ;

- Les huit critères proposés font fi du principe légal de la primauté des faits, lorsqu'ils posent comme condition la « possibilité » d'une exclusivité, d'une géolocalisation, de restreindre la liberté dans l'exécution du travail, de limiter les revenus du prestataire, de faire respecter des règles de comportement ou d'apparence, de restreindre la liberté d'organiser le travail ou de constituer une clientèle propre. Le mot « peut » doit donc être supprimé dans tous les critères spécifiques pour éviter l'insécurité juridique. Seul le critère de la « possibilité de contrôler l'exécution de la prestation » est utilisable par les juridictions, conformément au quatrième critère général de la loi du 27 décembre 2006 ;

- De nombreux chevauchements sont constatés entre ces huit critères l'un par rapport à l'autre (ainsi, certains critères sont des sous-critères d'autres critères : par exemple, les critères 5 et 7 constituent une concrétisation du critère 3), et les critères proposés ne sont pas pertinents pour pouvoir apprécier correctement la nature de la relation de travail. L'articulation entre les différents systèmes et critères de cette loi donneront lieu à des litiges plus nombreux qu'actuellement, étant donné qu'il est possible que la présomption doive souvent être renversée, y compris dans des situations où la discussion ne porte pas sur l'activité indépendante. Par exemple, de nombreux indépendants travaillent au moyen d'un tarif horaire, un donneur d'ordres vérifie si l'obligation de résultat a été respectée ou des accords en matière de représentation sont également conclus entre des indépendants et des entreprises. La protection d'un portefeuille de clients n'indique pas nécessairement la présence d'une relation de travail en tant que travailleur salarié.

Avis n° 2.289

- La définition des critères fait obstacle à une interprétation univoque, en particulier pour le critère 2 (que faut-il entendre par « bon fonctionnement de ses services de base » ?), le critère 3 (que faut-il entendre par « la manière d'exécuter le travail » ?) et le critère 4 (que faut-il entendre par « accords collectifs conclus avec les organisations représentatives des travailleurs reconnues » ?). En ce qui concerne ce dernier critère, les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis que le champ d'application doit rester limité aux conventions collectives de travail et qu'il ne peut pas être élargi aux accords collectifs plus larges que des CCT.

En deuxième lieu, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la mesure relative à la protection contre les accidents du travail, par le biais de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, est intrinsèquement discriminatoire puisqu'elle crée une différence de traitement entre les personnes exerçant la même profession uniquement en raison du moyen de communication utilisé, et ils ne peuvent pas, par principe, souscrire à une protection sociale différente pour les mêmes catégories de cotisants. Par ailleurs, cela peut également entraîner une concurrence déloyale entre les plateformes numériques et les autres intermédiaires sur le marché. L'exposé des motifs exclut de manière explicite les activités peer to peer du champ d'application de la loi. Néanmoins, l'avant-projet de loi ne précise pas suffisamment si la protection contre les accidents du travail s'applique également aux personnes qui travaillent par le biais du système de l'économie collaborative. Les organisations d'employeurs sont d'avis que cela ne peut pas être le cas, étant donné que cela créerait de facto un troisième statut entre celui de travailleur salarié et celui de travailleur indépendant, ce à quoi les partenaires sociaux se sont toujours unanimement opposés.

En outre, les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent qu'il n'est pas souhaitable de lier la protection contre les accidents du travail à la définition de plateforme donneuse d'ordres et de travailleur de plateforme. Ces définitions sont non seulement inadéquates, mais, en raison du besoin d'interprétation, elles ne désignent pas non plus de manière univoque les bénéficiaires, ce qui crée une insécurité supplémentaire. Cela entraînera des contestations juridiques supplémentaires à la suite d'accidents, lorsqu'un travailleur de plateforme indépendant supposera relever du régime alors que la plateforme n'est pas du même avis.

Avis n° 2.289

Les membres représentant les organisations d'employeurs trouvent inacceptable que la spécificité des régimes sociaux des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants ne soit pas respectée. La sécurité sociale des travailleurs indépendants a été réglée par le biais de leur statut social, le financement des prestations sociales et des institutions a lieu par le biais de la gestion financière globale du statut social, les travailleurs indépendants prennent part à la concertation sociale par l'intermédiaire des organisations d'indépendants reconnues, qui sont représentées au sein du CGG, et les litiges qui concernent les indépendants et leur statut social sont traités par une chambre des tribunaux du travail composée d'un président et de deux juges sociaux-indépendants. Chaque régime doit respecter ces principes. Pour cette raison, il est hors de question pour ces membres de réglementer l'introduction d'une assurance accidents du travail pour les travailleurs indépendants en étendant le champ d'application de la loi sur les accidents du travail des travailleurs salariés.

Les organisations d'employeurs regrettent également que le gouvernement n'ait pas attendu l'initiative européenne en la matière et se soit basé sur un projet de directive qui est loin d'être définitif, avec le risque que des actions supplémentaires soient nécessaires ou que la réglementation belge soit beaucoup plus stricte que dans le reste de l'Europe, suite à quoi certaines formes de travail risquent de disparaître de Belgique.

4. Chapitre 2 – Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent que les délais de notification des horaires variables à temps partiel qui existent depuis des années soient subitement portés de 5 à 7 jours, sans qu'aucune évaluation n'ait eu lieu à ce sujet et sans que des problèmes aient été constatés sur le terrain. L'utilisation de ces horaires variables est limitée ; il s'agit en d'autres termes d'une minorité de cas, mais précisément dans des secteurs où il est particulièrement nécessaire de pouvoir y avoir recours, comme par exemple les secteurs de la logistique, du transport par autobus et autocar, des taxis et des arts. Le bref délai de notification sert précisément à faire face au volume de travail. Dans le contexte actuel, où la flexibilité est très importante pour les entreprises, cette prolongation du délai de notification est particulièrement problématique.

Avis n° 2.289

5. Chapitre 3 – Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur (prestations normales sur quatre jours et régime hebdomadaire alterné)

Si le gouvernement souhaite que ces mesures de flexibilité pour le travailleur soient véritablement adoptées sur le lieu de travail, il va devoir fortement simplifier la procédure, supprimer les sanctions pénales, et faire disparaître les protections supplémentaires qui, en vertu du projet de loi, sont liées à la demande. Ce sont en effet les entreprises elles-mêmes qui prennent la décision de reprendre ces régimes dans leur règlement de travail – il s'agit d'une condition d'application – ce qui signifie qu'elles marquent explicitement leur accord sur l'introduction de ces régimes en leur sein. Cela rend superflues la protection supplémentaire et les formalités administratives excessives prévues, et cela fera hésiter les entreprises à introduire effectivement cette forme de flexibilité pour les travailleurs.

L'introduction de la semaine de quatre jours exclusivement par voie conventionnelle si la durée du travail est de plus de 38 heures par semaine (et donc l'exclusion de la possibilité de passer par le règlement de travail), y compris dans les petites entreprises sans délégation syndicale, constitue un obstacle supplémentaire. Il faut également pouvoir réaliser cette introduction par le biais d'une modification du règlement de travail, et, lorsqu'elle a lieu par voie conventionnelle, il faut la reprendre automatiquement dans le règlement de travail, sans devoir suivre encore de procédure à cet effet.

Tant la demande d'un régime flexible au moyen d'une demande écrite que les réponses de l'employeur doivent pouvoir se faire par le biais de toutes les formes de communication électronique. La durée de la demande (six mois) et sa prolongation de six mois à chaque fois doivent pouvoir être réalisées de manière plus flexible et pour une période plus longue, de manière à réduire les formalités et à mieux pouvoir tenir compte de l'organisation du travail dans les entreprises.

La possibilité pour le travailleur de mettre fin au régime hebdomadaire alterné dans un délai de 14 jours est une source d'insécurité juridique et de problèmes au niveau de l'organisation du travail, et elle est en outre indûment unilatérale. Seul le travailleur a le droit de demander à retourner à son ancien régime, alors que les entreprises devraient également pouvoir le demander en raison de problèmes au niveau de l'organisation du travail. En outre, il subsiste des interrogations quant à la notion d'« évènement imprévu dans le chef du travailleur », à la suite duquel le travailleur peut demander à étendre le régime sur quatre semaines au lieu de deux. Les entreprises devraient elles aussi pouvoir faire usage de cette possibilité d'invoquer un évènement imprévu pour concrétiser différemment le régime hebdomadaire alterné. Il est de surcroît nécessaire d'avoir davantage de flexibilité dans la concrétisation du régime hebdomadaire alterné, notamment pour ce qui concerne les quatre semaines au cours du troisième trimestre, étant donné qu'actuellement, seules les deux premières semaines peuvent être compensées par les deux dernières. Une possibilité plus large de choix à ce niveau profiterait tant à l'employeur qu'au travailleur.

Avis n° 2.289

L'ensemble des formalités très lourdes qui sont prévues dans la législation pour le travail à temps partiel, et qui ont pour but de lutter contre le travail au noir dans le cadre du travail à temps partiel, sont indûment simplement copiées dans ce cadre, bien qu'il s'agisse ici de travail à temps plein, et elles alourdissent par conséquent considérablement la charge administrative. Il s'agit des documents qui doivent être fournis et conservés, ainsi que des longs délais de conservation. Les documents en question sont également considérés comme des documents sociaux et, en cas d'infraction, des sanctions pénales sont indûment prévues.

Finalement, les membres représentant les organisations d'employeurs contestent la nécessité pour le travailleur individuel de communiquer au CPPT sa convention écrite avec son employeur concernant son organisation du travail et son temps de travail. Le CPPT n'est pas compétent dans ce cadre. C'est l'employeur qui a la prérogative de l'organisation du travail, et le CPPT n'exerce aucune compétence en matière de régimes de travail et ne s'occupe jamais de dossiers individuels (c'est en contradiction avec sa mission en matière de bien-être collectif au sein de l'entreprise qui est de *« rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail »*, prévue à l'article 65 de la loi du 4 août 1996).

6. <u>Chapitre 5 – Dérogation à la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel</u>

Les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent que le gouvernement ne prévoie pas ces dérogations à la durée de travail hebdomadaire minimale pour toutes les formes de travail. Ces exigences minimales freinent la flexibilité tant des travailleurs que des employeurs (notamment dans l'économie de plateformes).

7. <u>Chapitre 6 – Trajets de transition (en cas de licenciement, mise à disposition du travailleur concerné auprès d'un « employeur-utilisateur » pendant la durée du préavis)</u>

Les membres représentant les organisations d'employeurs se réjouissent de l'ancrage légal des trajets de transition sur la base du Deal pour l'emploi. Afin d'atteindre le taux d'emploi visé de 80 % à l'horizon 2030, et par conséquent d'assurer la viabilité de la sécurité sociale, il est absolument nécessaire de mettre en place des mesures d'activation. Les trajets de transition sont prévus à cet effet. La facilitation correcte de transitions est une expertise en soi, et nécessite les garanties nécessaires que les trajets de transition puissent être organisés correctement sur le plan juridique.

Avis n° 2.289

Sans préjudice de ces aspects positifs, les membres représentant les organisations d'employeurs suggèrent un certain nombre d'adaptations des textes en question.

Ces membres constatent que le trajet de transition tel que prévu dans le Deal pour l'emploi pourrait exclusivement être proposé dans le cadre d'un licenciement pour lequel il faut prester un délai de préavis. Il leur semble en tout cas indiqué de prévoir également la possibilité d'un trajet de transition dans le cas d'un licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, ou encore de permettre la possibilité d'un trajet de transition avant la résiliation proprement dite du contrat de travail initial. Ce trajet de transition doit également être applicable dans le cadre d'un licenciement collectif.

En outre, les membres représentant les organisations d'employeurs jugent primordial d'offrir aux employeurs la possibilité de proposer des trajets de transition à leurs travailleurs en incapacité de travail, afin de pouvoir les accompagner de manière qualitative et respectueuse vers un nouvel emploi, s'il n'est pas possible de leur proposer une fonction adéquate au sein de leur propre organisation.

Le rôle des entreprises de travail intérimaire agréées dans l'organisation des trajets de transition n'est toujours pas suffisamment clair. Le texte actuel parle de « l'intermédiaire » d'une entreprise de travail intérimaire. Les membres représentant les organisations d'employeurs ne voient pas clairement ce qu'il faut entendre concrètement par là. Le cœur de l'activité des entreprises de travail intérimaire agréées est en effet de mettre des travailleurs intérimaires à la disposition d'autres employeurs (les utilisateurs) conformément à la loi.

Afin de garantir la sécurité juridique, les membres représentant les organisations d'employeurs proposent finalement de remplacer le terme « service de placement » par les services régionaux publics de l'emploi.

8. <u>Chapitre 7 – Promotion de l'employabilité (article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)</u>

Il est fondamental, comme le prévoit la dernière version du texte de l'avant-projet de loi, de maintenir le principe de l'imputation de quatre semaines sur l'indemnité de préavis pour la valeur de l'outplacement, car c'est une composante essentielle de l'équilibre obtenu lors de l'augmentation des délais de préavis lors du statut unique fin 2013 (loi du 26 décembre 2013). La mise en œuvre de l'article 39 ter ne peut pas être un instrument pour déséquilibrer les accords précédents, a fortiori un accord aussi important que celui qui a été négocié dans le cadre de l'harmonisation des délais de préavis ouvriers-employés.

Avis n° 2.289

En outre, l'article 41, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit déjà qu'en cas d'outplacement, le travailleur peut s'absenter un jour par semaine dès que l'outplacement commence. Il est donc suggéré, pour la sécurité juridique, de modifier le passage relatif à l'absence du travailleur comme suit : « *Conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur a droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette partie du préavis ou doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette indemnité de préavis.* »

9. Chapitre 8 – E-commerce

Les membres représentant les organisations d'employeurs se réjouissent de la possibilité de mettre en place des expériences en matière de travail de nuit dans l'e-commerce, afin de stimuler ainsi le développement de l'e-commerce en Belgique et d'en cueillir les fruits en termes d'emploi et de croissance économique. Les possibilités sont toutefois limitées et ne peuvent avoir lieu qu'une seule fois, et la procédure est complexe et source d'une importante (sur)charge administrative, ce qui risque d'en freiner l'application concrète. La cascade normale des organes de l'entreprise est inversée, ce qui donne des compétences supplémentaires au CPPT. Ces membres plaident pour le maintien de la cascade normale (à savoir qu'à défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation syndicale qui est compétente), tout en soulignant l'importance du fait que les expériences ne peuvent pas être bloquées. Les protections supplémentaires (contre le licenciement) sont, elles aussi, excessives (la participation a en effet lieu sur une base volontaire), et constituent un frein aux expériences (voir aussi les chapitres précédents). De plus, le champ d'application des protections a été insuffisamment délimité, dans le projet de loi, aux départements où les expériences auront lieu. Finalement, il est prévu que cette section sera évaluée après un an, alors que la durée maximale des expériences est de 18 mois. Ces membres plaident dès lors pour prévoir dans ce cadre un délai plus long, de deux ans par exemple, comme pour tous les autres chapitres. Les membres représentant les organisations d'employeurs espèrent qu'après évaluation, cette possibilité de mener des expériences en matière de durée du travail sera maintenue et élargie.

Avis n° 2.289

10. Chapitre 9 – Droit à la déconnexion

Les membres représentant les organisations d'employeurs accueillent favorablement le principe de la possibilité de conclure des accords conventionnels à ce sujet au niveau interprofessionnel et/ou au niveau du secteur. En effet, ce type de problématique doit avant tout être abordé au niveau approprié par les employeurs et les travailleurs. Une intervention légale ne permettra jamais de couvrir la réalité complexe du monde du travail et s'avèrera de ce fait probablement plutôt contreproductive, ne serait-ce que parce qu'elle n'offre aucun incitant à s'attaquer aux causes sous-jacentes.

Du reste, il n'est mentionné nulle part ce qu'implique ce « droit à la déconnexion ». Il est question de la vie privée. S'agit-il également du fait d'être connecté en permanence aux médias sociaux, à la télévision, à l'ordinateur, etc. (ce qui constitue le véritable problème, cf. l'enquête encore en cours de l'Université de Gand) ? Le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail est indissolublement lié à l'obligation de connexion pendant ces heures. Le « droit » dans le chef du travailleur individuel peut uniquement être respecté par les autres (employeur, chef, collègues, clients...) s'ils savent à tout moment quand quelqu'un est au travail ou est supposé être au travail. C'est par conséquent néfaste pour l'octroi d'une autonomie et d'une flexibilité suffisantes au travailleur, et cela va complètement à l'encontre de formes de travail, telles que le télétravail, par lesquelles les travailleurs obtiennent une large autonomie quant à la manière de réaliser leurs tâches et de les combiner avec leur vie privée.

Il n'existe aucune obligation, pour un travailleur, de fournir des prestations en dehors des limites de la durée de travail. Il est dès lors préférable de ne pas parler, en l'occurrence, des « modalités du droit par le travailleur à la déconnexion », mais de se référer aux « modalités de connexion et de déconnexion », dans le droit fil de l'accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur la numérisation. En outre, dans leur nouveau programme de travail, les partenaires sociaux européens se sont engagés à renégocier l'accord-cadre européen de 2002 et de le transposer ensuite au moyen d'une directive européenne. La question des accords sur la (dé)connexion fait partie de cet engagement. Il est indiqué d'attendre le résultat de ce processus avant d'entamer d'éventuelles démarches en vue d'une transposition dans le contexte national belge.

Avis n° 2.289

Il est aussi à noter que l'avant-projet de loi traduit soudain le « droit à la déconnexion » par un « droit à ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ». La connectivité et la disponibilité sont des notions proches, mais distinctes. Cela indique clairement que l'avant-projet de loi n'est pas mûr et que son auteur n'est pas suffisamment familiarisé avec la matière. Le fait de « ne pas être joignable » aboutirait en outre à de très grands problèmes pour les services de garde, qui sont essentiels, principalement dans le secteur à profit social, pour la continuité des services. Il est indispensable d'être joignable pendant un service de garde, et il est inadmissible de remettre en question les différents accords à ce sujet.

En bref, un « droit » supplémentaire « à la déconnexion » n'est pas souhaitable. En principe, ce droit existe déjà, par le biais du temps de travail, et, quel que soit le contenu que l'on y donne, il n'y a toujours pas de solutions structurelles. Il est toutefois recommandé d'entamer le dialogue, au niveau de l'entreprise, afin de déterminer les modalités de connexion et déconnexion, en permettant d'aborder le fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble et des travailleurs, en recherchant des améliorations ou solutions structurelles, et en permettant de travailler sur mesure. Cela ne demande pas de nouveau cadre légal, mais bien un autre état d'esprit.

Enfin, les organisations d'employeurs accueillent avec satisfaction le fait qu'il ait été tenu compte de la situation des plus petites structures, mais déplorent que le gouvernement oublie une nouvelle fois de tenir compte de celle des plus grandes structures dans l'élaboration de sa politique.

11. Chapitre 10 – Plans de formation

L'obligation d'établir des plans de formation et de les déposer entraîne une charge administrative inutile pour les entreprises. En réalité, elles devront souvent faire deux fois le travail, afin de transposer leurs projets de formation dans un plan de formation selon un format pouvant être déposé.

Vu le calendrier de la saisine et la procédure restante possible/prévisible, il semble impossible aux membres représentant les organisations d'employeurs d'encore établir un plan de formation et de prévoir une consultation et un dépôt pour l'année 2022.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que l'avant-projet de loi prévoit la rédaction d'un plan pluriannuel. Ils demandent dès lors que, lors de la rédaction d'un plan pluriannuel, il ne faille pas de consultation et de dépôt annuels obligatoires pour la durée du plan pluriannuel.

Avis n° 2.289

Enfin, les organisations d'employeurs accueillent avec satisfaction le fait qu'il ait été tenu compte de la situation des plus petites structures, mais déplorent que le gouvernement oublie une nouvelle fois de tenir compte de celle des plus grandes structures dans l'élaboration de sa politique.

12. Chapitres 11 et 12 – Le monitoring des causes des pénuries de main-d'œuvre et le monitoring de la diversité dans les secteurs d'activité et les entreprises

Le débat bisannuel obligatoire sur la problématique des métiers en pénurie, ainsi que l'établissement d'une liste, d'un rapport reprenant les raisons et d'un avis assorti de mesures visant à remédier à ces lacunes, aboutissent à une charge administrative très importante pour les secteurs. Il en va de même pour l'obligation de rédiger un rapport sur la diversité et un plan d'action visant à remédier aux différences.

Au lieu d'un accroissement des tâches administratives, les secteurs et entreprises ont précisément besoin de davantage de soutien concret et financier afin de pouvoir agir sur ce plan de manière appropriée et pertinente.

Avis n° 2.289

CRB Centrale Raad voor het Bedrijfsleven Conseil Central de l'Economie CCE — CNT Conseil National du Travail Nationale Arbeidsraad NAR

Bruxelles, le 10 mars 2022

Monsieur P.-Y. Dermagne
Vice-Premier Ministre et Ministre de
l'Economie et du Travail
Rue Ducale 61

1000 Bruxelles

ABG/AB - N° S/ 101460

Compte individuel formation – Implication du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie

Monsieur le Ministre,

Le Conseil national du Travail a eu récemment l'occasion d'être informé par votre cellule stratégique, l'ONSS et Sigedis, sur l'état d'avancement du projet relatif à la création d'un compte de formation individuel. Ce projet est réalisé dans le cadre du Plan de relance et d'investissement, en application de la Facilité pour la relance et la résilience. Lors de la session d'information sur ce point, il a été indiqué que la réalisation de ce projet, qui court jusqu'en 2026 et pour lequel une première application fonctionnelle est prévue pour 2024, se fera en collaboration étroite avec les Régions et les partenaires sociaux au niveau du Conseil national du travail, tant pour l'adoption du cadre réglementaire que pour le développement des fonctionnalités (ICT).

Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie ont également pu bénéficier d'une information de la part du Secrétaire d'Etat DERMINE sur l'état de mise en œuvre du Plan de relance et d'investissement. Celui-ci doit faire l'objet d'un rapportage régulier auprès de la Commission européenne. Le Secrétaire d'Etat a fait part aux partenaires sociaux de sa volonté de les associer au suivi et à l'évaluation de ce plan de relance.

Concernant plus spécifiquement la mise en place du compte de formation individuel, les Bureaux du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie relèvent que cette mesure s'inscrit dans la suite du Plan d'action sur le socle européen et devrait contribuer à la réalisation du grand objectif de l'Union européenne en matière de formation, avalisé lors du sommet de Porto, à savoir que : « d'ici à 2030, 60 % des adultes en âge de travailler devraient participer à des activités de formation chaque année. »

Sur la base des premières informations issues des échanges précités, les deux Conseils constatent que la mise en œuvre du projet soulève différentes questions, concernant :

- *le groupe cible visé ;*
- *les types d'informations qui vont être chargées sur ce compte ;*
- *l'articulation avec les initiatives qui ont été annoncées dans le cadre du budget fédéral pour 2022 ;*
- *l'implication des Régions et Communautés et l'articulation avec les projets qui sont développés par ces entités, souvent en concertation avec les partenaires sociaux ;*

./..

Personne de contact: Andréa Bellagamba - conseiller juridique - 02 233 88 60 - abg@cnt-nar.be
Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: dufrane@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

2.

- *l'articulation qui va être recherchée avec les initiatives des partenaires sociaux sectoriels ;*
- *la coordination avec les évolutions européennes concernant le compte individuel ;*
- *la place qui sera réservée sur le compte aux compétences acquises à l'étranger ;*
- *la manière dont il sera tenu compte des spécificités des plus petites entreprises au regard de l'ensemble du dispositif ;*
- *et enfin la manière dont les partenaires sociaux seront systématiquement associés à ce projet, notamment par le biais des deux Conseils.*

À cet égard, les deux Conseils rappellent l'avis qu'ils ont émis d'initiative le 23 mars 2021, en collaboration avec le CFDD, et dans lequel ils ont précisé ce qui suit : « Les Conseils peuvent soutenir l'idée d'un Compte de formation pour tous ceux qui se présentent sur le marché du travail ou pourraient s'y présenter, mais les modalités précises (champ d'application, lien avec le cadre légal actuel, les exceptions éventuelles, modalités de financement, ...) doivent encore être déterminées par les partenaires sociaux et en concertation avec les entités fédérées. Vu leur expertise et leur compétence au niveau de la formation, il est essentiel que le CCE et le CNT soient impliqués dans son élaboration afin de pouvoir tenir compte de la diversité des réalités de terrain. »

Compte tenu des compétences dévolues aux Communautés et aux Régions en matière de formation, l'implication des entités fédérées apparait comme étant une première condition essentielle à l'efficacité du dispositif qui sera prévu. En outre, les questions soulevées se situent au cœur de la concertation sociale tant au niveau fédéral, qu'au niveau des Communautés et des Régions.

Compte tenu de ces éléments, les Bureaux souhaiteraient qu'un échange soit organisé avec votre cellule stratégique, selon les modalités et un calendrier à définir, pour connaître l'état de la question, notamment sur les mesures qui sont envisagées par le Gouvernement pour concrétiser, en collaboration avec les entités fédérées, le compte de formation individuel, et ce, en particulier également afin de faire la clarté sur la manière dont les partenaires sociaux fédéraux vont être associés à l'ensemble du trajet.

Nous vous remercions d'avance pour l'attention que vous voudrez bien accorder à cette demande et vous prions, Monsieur le Ministre, d'agréer l'expression de notre haute considération.

B. Bayenet
Président du Conseil
central de l'économie

R. Delarue
Président du Conseil
national du Travail

NAR
Nationale Arbeidsraad

A D V I E S Nr. 2.289

Zitting van dinsdag 17 mei 2022

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

x x x

3.321

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

A D V I E S Nr. 2.289

Onderwerp: Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

Bij brief van 7 maart 2022 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over voornoemd voorontwerp van wet. Dit voorontwerp van wet vormt de eerste as van het herstart- en transitieplan, dat de regering in het kader van het begrotingsakkoord 2022 heeft aangenomen. Het voorontwerp van wet omvat een reeks maatregelen om de arbeidsmarkt te hervormen.

Het onderzoek van dit dossier werd toevertrouwd aan een werkgroep binnen de Nationale Arbeidsraad.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 17 mei 2022 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

Bij brief van 7 maart 2022 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over voornoemd voorontwerp van wet. Dit voorontwerp van wet vormt de eerste as van het herstart- en transitieplan, dat de regering in het kader van het begrotingsakkoord 2022 heeft aangenomen.

Het voorontwerp van wet omvat een reeks maatregelen om de arbeidsmarkt te hervormen. Volgens de memorie van toelichting passen deze maatregelen in het kader van de doelstelling van de regering om, met de steun van de regio's, tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken. Anderzijds zouden zij bijdragen tot een beter evenwicht tussen het privé- en professioneel leven van de betrokken werknemers.

De maatregelen hebben betrekking op:

- Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters;

- Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer (normale prestaties op 4 dagen en wisselend weekregime);

- Platformeconomie;

- Afwijking van de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers (voor personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma zoals bepaald in de wet betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt);

- Transitietrajecten (bij ontslag, terbeschikkingstelling van de werknemer aan een "werkgever-gebruiker" gedurende de opzeggingstermijn);

Advies nr. 2.289

- Bevorderen van de inzetbaarheid (artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);

- E-commerce (nachtarbeid en experimenten inzake arbeidsorganisatie);

- Recht op deconnectie;

- Opleidingsplannen;

- Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten;

- Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen;

- Investeren in opleiding (individueel opleidingsrecht);

- Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

De minister van Werk vraagt daarnaast dat de Raad, naast de adviesaanvraag over het voornoemde voorontwerp van wet, zelf voorstellen zou formuleren inzake vier specifieke onderwerpen waarover er nog geen concrete voorstellen zijn opgenomen in het voorontwerp van wet.

Het betreft:

- De mogelijkheid voor werknemers tewerkgesteld met variabele deeltijdse werkroosters om op vrijwillige basis dagen van vrijstelling van prestaties te bepalen;

- De registratie van de arbeidstijd;

- Een verbetering van de modaliteiten voor het opnemen van sollicitatieverlof;

- Een verbetering van het systeem van de werkgeversgroepering.

Advies nr. 2.289

De Raad wordt gevraagd om in zijn advies en voorstellen rekening te houden met het genderaspect.

Daarnaast heeft de Raad bij brief van 1 april 2021 een adviesaanvraag ontvangen van de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, in verband met de wetgeving betreffende de aard van de arbeidsrelaties en het werk via platformen.

Wat het onderdeel over het werk via platformen betreft, is er een link met de inhoud van het voorontwerp van wet dat voorligt.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft het hem ter advies voorgelegde voorontwerp van wet aandachtig bestudeerd.

Hij heeft hierbij kunnen rekenen op de nuttige uitleg van vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk.

A. Algemene beschouwingen

Onverminderd de respectieve standpunten van de verschillende organisaties die onder punten B en C worden geformuleerd, wenst de Raad een aantal algemene opmerkingen te maken ten aanzien van het voorontwerp van wet.

1. De Raad wenst vooreerst op te merken dat hij in het verleden reeds om advies werd gevraagd over bepaalde onderwerpen uit het voorontwerp van wet, zoals bijvoorbeeld over het recht op opleiding, het recht op deconnectie en artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Raad heeft recentelijk ook onderstaande adviesaanvragen ontvangen vanwege de voorzitster van de Kamer van Volksvertegenwoordigers die verband houden met dit voorontwerp van wet:

- Wetsvoorstel tot opheffing van sommige wettelijke bepalingen inzake minimale arbeidsduur (DOC 55 0318/001);

- Wetsvoorstel houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met het oog op de invoering van een weerlegbaar vermoeden van loondienst ten behoeve van de platformwerkers (DOC 55 2478/001); en

- Wetsvoorstellen met betrekking tot het recht om offline te zijn (DOC 55 2307/001 en 55 1631/001).

In dit kader werden er een aantal antwoordbrieven verstuurd naar de voorzitster van de Kamer van Volksvertegenwoordigers met een verwijzing naar de werkzaamheden van de Raad inzake dit voorontwerp van wet en met de mededeling dat de Raad in dit licht geen specifiek advies zal geven over bovenstaande wetsvoorstellen.

Daarnaast verstuurde de Raad samen met de CRB op 10 maart 2022 een brief naar de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, met de vraag om een sterke betrokkenheid van de sociale partners bij de uitvoering van het “Individual Learning Account”-project (zie bijlage). Naar aanleiding van deze brief werd er bij brief van 22 maart 2022 aangegeven dat men de CRB en de NAR wil betrekken bij de uitvoering van dit project.

Voor bepaalde specifieke onderwerpen uit het voorontwerp van wet werd de Raad echter niet voorafgaandelijk gevat, terwijl hij van oordeel is dat de effectiviteit van de maatregelen uit het voorontwerp van wet onlosmakelijk verbonden is met het feit of er hiervoor een draagvlak bestaat bij de sociale partners.

De Raad wijst bovendien op het feit dat het gaat over materies die traditioneel gezien vallen onder de bevoegdheid van het sociaal overleg op de verschillende niveaus. Bovendien zijn er een aantal raakpunten tussen het voorontwerp van wet en dossiers die momenteel aanhangig zijn binnen de Nationale Arbeidsraad, zoals bijvoorbeeld de besprekingen rond de verdere uitvoering van adviezen nr. 2.264 (richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad) en nr. 2.272 (richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie).

2. De Raad stelt vervolgens vast dat niet alle bepalingen uit het voorontwerp van wet van toepassing zijn op de (volledige) openbare sector. Hij vraagt daarom om, daar waar het opportuun en wenselijk is, het personele toepassingsgebied van de regelgeving naar de openbare sector uit te breiden, in overleg met de bevoegde onderhandelings- en overlegorganen (Comité A en/of Comité Overheidsbedrijven).

Advies nr. 2.289

3. Ten slotte neemt de Raad zich voor om zijn werkzaamheden aan te vatten met betrekking tot het bijkomende verzoek van de minister van Werk inzake de hierboven vermelde vier specifieke onderwerpen waarover er nog geen concrete voorstellen zijn opgenomen in het voorontwerp van wet.

Hij zal dit ook doen wat de evaluatie van de wet arbeidsrelaties betreft. In dit verband werd er door de beleidscellen van de ministers van Werk, van Sociale Zaken en van Middenstand het initiatief genomen om de werking van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie te bekijken in overleg met deze commissie en de sociale partners. De Raad richtte in dit kader een mail naar de beleidscellen van de betrokken ministers met de boodschap dat de Raad de verdere besprekingen wenst te kunnen voeren binnen de commissie die de Raad hiervoor heeft aangeduid en met de vraag dat de gebruikelijke procedure wordt gehanteerd waarbij eventueel een (bijkomende) adviesvraag aan de Raad wordt geformaliseerd.

De Raad zal voor het zomerreces adviezen formuleren over de registratie van de arbeidstijd en de evaluatie van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie. Na het zomerreces en voor de begrotingsopmaak in oktober 2022 zal de Raad adviezen formuleren over de mogelijkheid voor werknemers tewerkgesteld met variabele deeltijdse werkroosters om op vrijwillige basis dagen van vrijstelling te bepalen, de verbetering van de modaliteiten voor het opnemen van het sollicitatieverlof en de verbetering van het systeem van de werkgeversgroepering.

B. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

1. Voorafgaande opmerkingen

Alvorens in te gaan op elk onderdeel wensen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen volgende algemene beschouwingen toe te voegen:

- In diverse onderdelen wordt het normale cao-overleg opzijgeschoven. Dit is het meest flagrant voor de invoering van de nachtarbeid in de e-commerce, maar is ook problematisch in andere onderdelen, aangezien daardoor afbreuk wordt gedaan aan het recht op collectief onderhandelen.

Advies nr. 2.289

- Voor diverse maatregelen wordt ook het personeel van de kmo's uitgesloten, te beschouwen als een ongeoorloofde discriminatie in de zin van artikel 10 en 11 van de Grondwet. Niet in het minst omdat er daar veel minder mogelijkheden zijn om via normaal sociaal overleg een verbetering van rechten te bekomen. En omdat daardoor de doelstellingen van het voorontwerp van wet ondergraven worden, aangezien 83,9% van de Belgische bedrijven minder dan 10 werknemers in dienst heeft.

2. Hoofdstuk 2 – Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen de verlenging van de verwittigingstermijn voor de werknemers met variabele deeltijdse uurroosters. Ze dringen erop aan dat deze verlenging geldt voor alle werknemers met variabele deeltijdse uurroosters, met inbegrip van de dienstencheque-werknemers. Ze kunnen instemmen met de mogelijkheid om af te wijken bij cao, maar vragen om de dienstencheque-werknemers ook op dit punt gelijk te behandelen. Er bestaat immers geen redelijke verantwoording waarom deze verstoken zouden blijven van de bescherming die aan de andere werknemers wordt verleend. Zij vragen ook dat in artikel 3 een uiterlijke datum wordt voorzien voor de aanpassing van de sectorale cao's die nog gebaseerd zijn op de vroegere afwijkingsmogelijkheden, net zoals dat in art. 4 is voorzien voor de arbeidsreglementen.

3. Hoofdstuk 3 – Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, waarderen de wens van de regering om werknemers de mogelijkheid te bieden hun werkweek in te richten zodat zij hun werk en privéleven beter kunnen combineren, maar hebben bedenkingen bij de uitwerking van deze doelstelling door middel van de mogelijkheid om te werken in een vierdagenweek of een wisselend weekregime. De voorgestelde "gecomprimeerde werkweek" doet, als die niet gepaard gaat met arbeidsduurvermindering, afbreuk aan werkbaar werk en aan een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

Zij vragen evenwel het volgende:

- Een dergelijke regeling zou als opstap moeten gelden voor een werkweek van maximum 36 uur. Arbeidsdagen van meer dan 9 uur zijn, zeker in combinatie met verplaatsingstijd, niet bevorderlijk voor het welzijn van de werknemer.

Advies nr. 2.289

- De vierdagenweek kan enkel worden ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst, ongeacht de wekelijkse arbeidsduur. Niet alleen voorziet artikel 51 van de cao-wet in de voorrang van een cao op het arbeidsreglement, maar ook doet de onmogelijkheid voor vakbonden om een cao te sluiten afbreuk aan hun recht op collectief onderhandelen, zoals beschermd door artikel 23 van de Grondwet, artikel 11 van het EVRM, de IAO-verdragen nr. 87 en nr. 98 en artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest.

- De sociale rechten van de werknemers die willen werken in het kader van één van deze regelingen, moeten gevrijwaard worden. Zo moet bijvoorbeeld hetzelfde bedrag aan maaltijdcheques behouden blijven, dat zou moeten worden berekend op basis van de gepresteerde uren in plaats van de gepresteerde dagen, evenals de rechten van de werknemers op jaarlijkse vakantie, loopbaanonderbreking, tijdskrediet, eindeloopbaanregelingen, enz.

- De kwestie van de mogelijkheid om in het kader van de vierdagenweek eventueel overuren te presteren op de 5de dag, moet opgehelderd worden. Daarover bestaat namelijk nog steeds onzekerheid. Indien een dergelijke mogelijkheid zou bestaan, zou zij evenwel strikt omkaderd en ingeperkt moeten worden, teneinde misbruik te voorkomen en de doelstelling van deze maatregelen, namelijk het verzekeren van het evenwicht tussen werk en privéleven, in acht te nemen.

- Ook moet, onverminderd de rechten van de deeltijdse werknemers, worden verduidelijkt wat wordt bedoeld met “normale voltijdse arbeidsprestaties” en met “normale wekelijkse arbeidsduur”, waarbij rekening dient te worden gehouden met arbeidsduurverminderingen op sector- of ondernemingsniveau.

- De overtreding van het ontslagverbod moet worden gesanctioneerd, wil het geen dode letter blijven. Hiertoe dient een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon te worden voorzien of moet verwezen worden naar de relevante sancties bepaald in de Genderwet van 10 mei 2007.

- Ondernemingen die dergelijke regelingen invoeren, moeten ertoe verplicht worden een systeem voor de registratie van de arbeidstijd in te voeren. De kwestie van de arbeidstijdregistratie mag immers niet los worden gezien van deze maatregelen: het is belangrijk ervoor te zorgen dat de arbeidstijd van de begunstigden van deze regelingen strikt in acht wordt genomen, vooral in het licht van hun lange werkdagen en de doelstelling van de maatregel (werk en privéleven met elkaar combineren). Bovendien vereist de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 het gebruik van een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem waarmee de dagelijkste arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd (zie HvJEU 14 mei 2019, C-55/18).

Advies nr. 2.289

- Deze arbeidsregelingen moeten eveneens toegankelijk worden gemaakt voor deeltijdse werknemers en niet enkel voor voltijdse werknemers. Overeenkomstig clausule 4.1 van de richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 mogen deeltijdwerkers immers op het vlak van de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers, louter op grond van het feit dat zij deeltijds werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

4. Hoofdstuk 4 – Platformeconomie

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat het vermoeden voor platformwerkers ondergeschikt blijft aan de algemene criteria. Hierdoor blijft twijfelachtige rechtspraak mogelijk die een eigen invulling geeft aan de ruime, algemene criteria. Een opzichzelfstaand vermoeden naar Spaans voorbeeld dat niet op basis van vage argumenten kan worden weerlegd, verdient vanuit het oogpunt van de rechtszekerheid de voorkeur. De huidige tekst biedt op dit moment aan de werknemers immers weinig garanties op een duidelijk statuut. Vanuit hetzelfde oogpunt wordt ervoor gepleit dat platformen die op de Belgische arbeidsmarkt actief willen zijn, verplicht worden een voorafgaande procedure te volgen bij de Commissie Arbeidsrelaties. De (regionale) adviescommissies uitzendarbeid tonen aan dat een dergelijke voorafgaande procedure vlot kan verlopen en geen belemmering inhoudt voor buitenlandse spelers om zich op de Belgische markt te begeven. Bovendien helpt zo'n procedure, zowel voor het platform als voor de betrokken werkers, een retroactieve herkwalificatie te vermijden.

Tegelijk vragen zij dat duidelijk wordt bepaald dat de platformen die opdrachten geven, geen beroep kunnen doen op personen die prestaties leveren in het kader van de fiscale wetgeving op de deeleconomie.

Ten slotte benadrukken zij dat alle platformwerkers, met inbegrip van de deeleconomie, moeten worden gedekt door een arbeidsongevallenverzekering in het kader van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. De tekst moet op dat punt verduidelijkt worden.

Advies nr. 2.289

5. Hoofdstuk 5 – Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zien het nut niet in van een aanpassing van artikel 11bis van de Arbeidsovereenkomstwet. Momenteel zijn immers al afwijkingen op de éénderdegrens mogelijk door een koninklijk besluit, een sectorale cao of een bedrijfs-cao, goedgekeurd door het bevoegde paritair orgaan. De afwijking voor personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma, moet in elk geval uitzonderlijk en in de tijd beperkt blijven en mag geen aanleiding geven tot een vermindering van sociale bescherming.

6. Hoofdstuk 6 – Transitietrajecten

In de eerste plaats dient te worden verduidelijkt dat deze transitietrajecten niet van toepassing zijn indien de werkgever de werknemer ontslaat. De Nederlandse tekst leidt op dit punt tot verwarring en zou dienovereenkomstig aangepast moeten worden.

De leden die werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vrezen dat deze maatregel druk zal leggen op de werknemers om een andere job te aanvaarden, naar keuze van de werkgever, en vragen de nodige garanties dat weigering door de werknemer op geen enkel ogenblik aanleiding kan geven tot sancties of een nadelige behandeling.

Ten tweede rijst de vraag waarom er een vierde partij betrokken moet worden bij deze transitietrajecten. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn de mening toegedaan dat de vierpartijenrelatie (werkgever, werknemer, gebruiker, uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsdienst) die in het kader van de transitietrajecten wordt ingevoerd, de werknemer in een extreem ingewikkelde situatie dreigt te brengen, waarin de verdeling van de bevoegdheden tussen de verschillende betrokken partijen in de praktijk bijzonder complex dreigt te worden.

In dit verband menen de organisaties die de werknemers vertegenwoordigen dat de verwijzing naar een “arbeidsbemiddelingsdienst” zonder dit begrip nader te definiëren, het risico inhoudt dat er nieuwe actoren ontstaan, wat in strijd is met de IAO-verdragen nr. 88 en nr. 181 betreffende de dienst voor de werkgelegenheid en de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, die in 1953 en 2004 door België werden geratificeerd. Dat is daarnaast ook in strijd met de oorspronkelijke beslissing van de regering om, naast de erkende uitzendbureaus, uitsluitend beroep te doen op openbare bureaus voor arbeidsbemiddeling. De tekst moet op dit punt op zijn minst worden verduidelijkt.

Advies nr. 2.289

Zij zijn bovendien van mening dat het gebruik van dergelijke transitietrajecten niet mag worden toegepast wanneer er sprake is van collectief ontslag, tenzij in de invoering van dergelijke transitietrajecten is voorzien in een collectief akkoord dat werd gesloten in het kader van en in overeenstemming met de collectieve procedures die van toepassing zijn in geval van collectief ontslag. Het kan niet zo zijn dat een individuele procedure de collectieve procedures doorkruist.

Voorts is het belangrijk te verduidelijken wat de aard is van de vergoeding die de werkgever-gebruiker dient te betalen in het geval hij geen contract van onbepaalde duur aanbiedt.

7. Hoofdstuk 7 – Bevorderen van de inzetbaarheid

Deze nieuwe versie van artikel 39ter is een stap in de goede richting omdat de werknemers, in tegenstelling tot de huidige versie, voor hun volledige opzeg vergoed zullen worden, op voorwaarde dat sluitende garanties gegeven worden om het vrijwillige karakter van deze maatregel te garanderen, vooral op het vlak van de werkloosheid.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, betreuren het niettemin dat de voor de sociale zekerheid bestemde middelen worden gebruikt voor de financiering van maatregelen ter bevordering van hun inzetbaarheid, terwijl dat in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de werkgever is. Zij vinden dat moet worden voorzien in aanvullende garanties, om te voorkomen dat deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen de financiering van de sociale zekerheid ondermijnen. Eén van die garanties is een efficiëntere verdeling van de middelen van de sociale zekerheid. Werknemers met een laag loon, wier werkgeversbijdragen zeer laag of zelfs onbestaand zijn, lopen het risico slechts een zeer laag bedrag te ontvangen om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te financieren, ook al hebben zij die het hardst nodig, terwijl werknemers met een hoog loon en – gemiddeld genomen – zeer weinig problemen op het vlak van inzetbaarheid de hoogste budgetten zullen krijgen voor de financiering van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen. Er zou derhalve een minimum- en maximumgrens moeten worden ingevoerd voor de bedragen van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen. Bijdragen op lonen die het maximumbedrag overschrijden, zouden dan gebruikt worden om de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te financieren voor werknemers wier werkgeversbijdragen onder het minimumbedrag liggen.

Advies nr. 2.289

Daarnaast menen zij dat het dienstig zou zijn om werknemers vanaf het begin van hun opzegtermijn een beroep te laten doen op deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen, en dat het contraproductief zou zijn om daarmee te moeten wachten tot 2/3 van de opzegtermijn is verstreken. Het wetsontwerp zou in die zin verduidelijkt moeten worden.

Voorts stellen de werknemersorganisaties zich vragen bij de articulatie tussen een opgestart transitietraject en het beschikbaar moeten zijn voor of het moeten volgen van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen in het kader van het nieuwe artikel 39ter. Dit zou moeten worden verduidelijkt.

De datum van de inwerkingtreding, met eventuele overgangsmaatregelen, moet nog gespecificeerd worden in artikel 23. Teneinde maximale rechtszekerheid te bieden en voldoende voorbereidingstijd te laten, wordt voorgesteld dit in te voeren voor alle ontslagen betekend vanaf 1 januari 2023.

8. Hoofdstuk 8 – E-commerce

In het algemeen betwisten de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen ten zeerste het gebrek aan kwaliteitsvol sociaal overleg van kwaliteit, zowel op sector- als op ondernemingsniveau. Dit gebrek aan sociaal overleg is des te opvallender omdat dit een sector is die voortdurend onder druk staat, zowel op het vlak van de lonen als de arbeidsvoorwaarden. Deze maatregel leidt tot een benadeling van de betrokken werknemers ten opzichte van de andere werknemers op het vlak van arbeidsvoorwaarden en sociaal overleg en kan onder geen beding als precedent dienen voor andere sectoren.

Wat de invoering van nachtarbeid door middel van een “gewone” bedrijfs-cao betreft, verzetten zij zich tegen het feit dat wat zij als een mislukt experiment uit het verleden beschouwen, bestendigd wordt, met op de achtergrond het risico dat de vakbonden tegen elkaar worden opgezet, wat zware gevolgen zal hebben voor de verdere goede werking van het sociaal overleg op ondernemingsniveau. Tevens doet deze maatregel afbreuk aan het recht op collectief onderhandelen, zoals beschermd door artikel 23 van de Grondwet, artikel 11 van het EVRM, de IAO-verdragen nr. 87 en nr. 98 en artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest, aangezien er een afbouw is van de onderhandelingspositie van de werknemers en hun vakbonden.

Advies nr. 2.289

Wat de invoering van “experimenten” inzake arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce betreft, zijn zij fel gekant tegen de definitieve invoering in de wetgeving van deze regeling onder het (valse) voorwendsel van een “experiment”, tegen de totale afwezigheid van sociaal overleg (geen enkele cao, geen procedure voor het wijzigen van het arbeidsreglement …), tegen het gebrek aan respect voor de overlegorganen van de onderneming door de vaagheid over hun betrokkenheid bij de uitvoering van het experiment, tegen de gebrekkige bescherming van werknemers die niet aan het experiment wensen deel te nemen, en tot slot tegen de eenzijdige evaluatie van het experiment door de werkgever, indien er geen ondernemingsraad of CPBW is. Het is overigens een ongerijmdheid dat de syndicale afvaardiging wel betrokken wordt bij de start van het experiment bij afwezigheid van een ondernemingsraad of Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, maar niet bij de evaluatie.

Ook deze maatregelen doen afbreuk aan het recht op collectief onderhandelen, zoals beschermd door artikel 23 van de Grondwet, artikel 11 van het EVRM, de IAO-verdragen nr. 87 en nr. 98 en artikel 6 van het Europees Sociaal Handvest, aangezien de werknemers slechts “betrokken” worden en er dus geen overleg gegarandeerd wordt, terwijl ook de vakbonden de mogelijkheid wordt ontnomen om hun leden in dit overleg te vertegenwoordigen.

Daarnaast vormt de mogelijkheid om het arbeidsreglement te wijzigen zonder de procedure daarvoor te volgen, ook een inbreuk op het gelijkheidsbeginsel, gegarandeerd door artikelen 10 en 11 van de Grondwet, vermits de betrokken werknemers niet gelijk worden behandeld met andere werknemers die wel het recht hebben om deel te nemen aan de opstelling van het arbeidsreglement, waarin hun arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich dan ook principieel tegen de invoering van deze maatregelen, die de meest elementaire regels van het sociaal overleg binnen de ondernemingen verloochenen en de rechten van de werknemers naar de achtergrond verschuiven.

Tot slot mag er geen enkele verwarring over bestaan dat dit hoofdstuk beperkt wordt tot de e-commerce met roerende goederen. De term “activiteiten van e-commerce”, die gebruikt wordt in artikel 24, is in afdeling 2 over de experimenten immers niet terug te vinden.

Advies nr. 2.289

9. Hoofdstuk 9 – Recht op deconnectie

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn verheugd over de verplichting om de modaliteiten van het recht op deconnectie te specificeren, waarmee gedeeltelijk tegemoet kan worden gekomen aan het groeiende probleem van permanente geconnecteerd zijn en de toenemende behoefte om ook buiten de werkuren geconnecteerd te blijven. De leden zijn echter de mening toegedaan dat, om dit recht echt effectief te maken en een *level playing field* te creëren, het recht:

- in alle ondernemingen ingevoerd moet kunnen worden, ook de kleine. In ieder geval moet het mogelijk zijn dat sectoren cao's betreffende dit recht afsluiten die van toepassing zijn op kmo's met minder dan 20 werknemers.

- van toepassing moet kunnen zijn op alle werknemers, en niet enkel op werknemers die kunnen telewerken.

- eveneens moet gelden voor bepaalde categorieën werknemers die uitgesloten zijn van de wetgeving inzake arbeidstijd, onder andere de vertrouwenspersonen.

- ook in de volledige openbare sector concrete invulling moet krijgen door middel van collectieve onderhandelingen. Het aan te passen artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 is immers enkel van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de cao-wet.

10. Hoofdstuk 10 – Opleidingsplannen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen de invoering van een verplichting om een opleidingsplan op te stellen. Zij contesteren echter dat deze verplichting beperkt blijft tot bedrijven vanaf 20 werknemers, evenals tot de werkgevers die onder de toepassing van de cao-wet vallen, waardoor het merendeel van de overheden-werkgevers wordt uitgesloten, terwijl deze een voorbeeldfunctie zouden moeten hebben.

Verder worden volgende tekstverbeteringen voorgesteld:

- In artikel 33 wordt niet gespecificeerd voor welke periode een opleidingsplan moet worden opgesteld. Het is wenselijk hierbij met kalenderjaren te werken.

Advies nr. 2.289

- De in het ontwerp voorziene datum van 31 maart voor de opstelling van een opleidingsplan is te overwegen voor 2023 als overgangsjaar, maar wordt structureel best vastgesteld op 30 november. In functie daarvan moeten ook de data voor de sectorale kadercao's (artikel 36) worden aangepast: 30 november 2022 voor het overgangsjaar 2023 en 30 september structureel.

- In het ontwerp wordt van de werkgever verwacht dat hij de genderdimensie in aanmerking neemt, maar dat verdient concretisering, wil het geen dode letter blijven.

- Het ontwerp verwacht bijzondere aandacht voor werknemers van minstens 50 jaar oud, maar dit dient verbreed te worden, minstens naar kortgeschoolden, personen met buitenlandse roots (zeker op de vooravond van de 2de Werkgelegenheidsconferentie) en personen met een handicap.

- Hoofdstuk 10 lijkt wat los te staan van het individuele recht op opleiding (hoofdstuk 13). Bedrijven moeten ertoe worden verplicht in het opleidingsplan aan te geven hoe zij de doelstelling van minstens 5 dagen opleiding (waarvan al 4 in 2023) willen realiseren.

- Er mag geen enkele verwarring over bestaan dat paritaire comités op basis van de cao-wet en het recht op collectief onderhandelen verder kunnen gaan dan het wettelijke minimum en in het bijzonder ook cao's kunnen sluiten met betrekking tot de inhoud van een opleidingsplan, de te volgen procedure en de termijnen. Dit vereist een aanpassing van artikel 36, dat nu bepaalt dat de cao's slechts kunnen worden gesloten onverminderd artikel 33. Sectoren moeten worden toegelaten afspraken te maken voor een versterking van de overlegprocedure.

11. Hoofdstuk 11– Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten

De leden die werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verheugen zich over de erkenning van de rol van de sectorale sociale partners in de beantwoording van tekorten op de arbeidsmarkt. De opdracht voor de sectoren moet echter worden verduidelijkt, maar dan niet als een facultatief gegeven (zoals in artikel 40 §2), maar wel als dwingende vereiste (cf. hoofdstuk 12). De sectoren moeten minstens worden gevraagd te preciseren welke bijdrage zal worden geleverd vanuit de sectorale fondsen, vanuit het hervormde recht op 5 dagen opleiding (hoofdstuk 13), vanuit de verplichtingen en aanvullende projecten naar risicogroepen en vanuit de nieuwe sectorale diversiteitsplannen (hoofdstuk 12).

Advies nr. 2.289

Voorts moet worden opgemerkt dat de deadline van 1 september voor 2022 niet haalbaar is. 1 december is meer aangewezen.

12. Hoofdstuk 12 – Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigden, verwelkomen dit initiatief, maar vragen dit uit te breiden tot de openbare sector.

Zoals al is voorzien in hoofdstuk 11 worden de diversiteitsplannen van de sectoren best ook overgemaakt aan de Raad.

13. Hoofdstuk 13 – Investeren in opleiding

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwijzen hiervoor naar de opmerkingen die ze eerder al formuleerden in advies nr. 2.225 van de Raad van 29 juni 2021 bij een eerdere versie (Advies 2.225.pdf (cntnar.be), met enerzijds een verwelkoming van de stapsgewijze invoering van een individueel recht op 5 dagen opleiding, maar anderzijds ook een kritiek op fundamentele tekortkomingen: afwijkingen voor de kmo's, uitbreiding naar informele opleidingen, overlap met het betaald educatief verlof (Vlaams Opleidingsverlof in het Vlaamse Gewest), mogelijkheid van opleiding buiten de werkuren zonder overloon, problemen ten gronde inzake afdwingbaarheid, de nood aan aanpassing van de sociale balans en het gebrek aan afstemming op het investeringsproject voor de "individual learning account". Alleen deze laatste kritiek werd in het nieuwe ontwerp partieel ondervangen. Ook de andere punten van kritiek moeten worden beantwoord.

Verder wensen zij nog volgende tekstverbeteringen voor te stellen bij het nieuwe ontwerp:

- De overheden zouden het voorbeeld moeten geven voor het eigen personeel, terwijl het recht op opleiding nu wordt beperkt tot werknemers onder de cao-wet.

Advies nr. 2.289

- De deadline van 30 september voor neerlegging van de cao's voor 2022 is te kort en wordt best vervangen door 30 november. In geen geval mag dit er echter toe leiden dat het individuele recht op 3 dagen voor 2022 verloren gaat. Dit kan altijd worden overgedragen naar 2023 (cf. artikel 55, lid 1).

- In artikel 55, lid 2 dient te worden gepreciseerd wat er gebeurt wanneer de werknemer wordt ontslagen zonder opzegtermijn.

- In artikel 55 moet ook worden gepreciseerd welke de rechten van de werknemer zijn bij ontslag wanneer de werkgever niet spontaan een opleiding aanbiedt. In dat geval moet de werknemer de resterende dagen kunnen opnemen als betaalde verlofdagen.

- De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding, met inbegrip van de verplaatsingskosten; deze kosten mogen niet verhaald worden op de werknemer.

- In overeenstemming met de rechtspraak van het Europese Hof voor Justitie, dat opleidingen in opdracht van de werkgever als arbeidstijd beschouwt, moet worden gepreciseerd dat de opleidingsuren worden meegerekend voor de bepaling van de maximale arbeidsduurgrenzen (dagelijks en wekelijks).

- Ondernemingsraad, en bij ontstentenis syndicale afvaardiging, moet hier actief bij betrokken worden, met name via de opleidingsplannen (zie hoofdstuk 10).

- Er mag geen enkele verwarring over bestaan dat paritaire comités op basis van de cao-wet en het recht op collectief onderhandelen verder kunnen gaan dan het wettelijke minimum en in het bijzonder ook afspraken moeten kunnen maken voor alle kmo's van de sector. Ook moeten de sectoren de mogelijkheid krijgen om het recht in dagen om te zetten in een urenkrediet.

14. Hoofdstuk 14 – Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen verwelkomen deze aanpassingen. De voorliggende tekst roept geen verdere vragen op.

Advies nr. 2.289

C. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

1. Inleiding

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hebben voornoemd voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen grondig bestudeerd. Over het geheel der maatregelen formuleren zij de volgende algemene opmerkingen:

- Dit voorontwerp heeft als doelstelling de werkzaamheidsgraad tot 80% te verhogen. De werkgeversorganisaties hebben grote twijfels of dit gaat lukken met wat voorligt. Ze betreuren dan ook de afwezigheid van een voorafgaandelijke impactanalyse.

- De Belgische ondernemingen vertoeven momenteel in moeilijk economisch vaarwater door opeenvolgende crisissen, waaronder Brexit, corona en recentelijk de oorlog in Oekraïne en de hiermee samenhangende energiecrisis, zodat bijkomende kosten en verplichtingen te allen prijze vermeden moeten worden. Dit voorontwerp brengt evenwel in vele gevallen voor de ondernemingen stijgende kosten, bijkomende administratieve verplichtingen, bijkomende rechten (zonder plichten) en een verhoogde bescherming voor de werknemers (met impact op de kosten) met zich mee.

- Daar waar de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen een aantal maatregelen (o.a. e-commerce, transitietrajecten en activering bij ontslag) positief onthalen, riskeren deze ondermijnd te worden door zware administratieve verplichtingen en procedures, die de invoering niet ten goede zullen komen.

- Voor de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, is het noodzakelijk dat bij alle maatregelen rekening wordt gehouden met de noden van een efficiënte arbeidsorganisatie.

2. Hoofdstuk 13 – Individueel opleidingsrecht

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verwijzen hier integraal naar het NAR-advies nr. 2.225 van 29 juni 2021, waarin zij op omstandige wijze motiveren waarom zij fundamenteel gekant zijn tegen de oplegging van een kwantitatieve doelstelling inzake opleiding, uitgedrukt in een aantal dagen per jaar en waarin zij bijkomend een aantal kritische bedenkingen formuleren.

Advies nr. 2.289

Ze hernemen hierna nogmaals de belangrijkste opmerkingen/conclusies, zonder evenwel exhaustief te zijn.

a. Algemene opmerkingen

Ondernemingen zijn zich zeer bewust van het kapitaal belang van vorming en de noodzaak van het voortdurend bijspijkeren van kennis en competenties op maat van de eigen organisatie en het functioneren van haar medewerkers. Hun voortbestaan, wendbaarheid, productiviteit, innovatie, groei, aantrekkelijkheid, enz. hangt ervan af. Zij investeren hierin dan ook enorm veel middelen, zelfs twee tot drie keer meer dan het Europese gemiddelde.

Het voorontwerp veroorzaakt voor ondernemingen een enorme bijkomende financiële kost daar waar zij in deze economisch extreem moeilijke periode reeds geconfronteerd worden met een enorme kostentoename, onder meer ten gevolge van stijgende loonkosten en energieprijzen.

Het toekennen van een verplicht aantal vormingsdagen per werknemer per jaar staat haaks op een modern en motiverend opleidings- en loopbaanbeleid, waar in functie van de noden van de werknemer en de onderneming opleidingen worden voorzien. Er moet daarom ingezet worden op een mentaliteitswijziging en het blijven leren tijdens de hele loopbaan, gelet ook op de uitdaging van een groene en digitale transitie. Werknemers verplichten tot een opleiding zal hen niet stimuleren tot deze omslag.

In het voorliggend wetsontwerp wordt eenzijdig op kwantiteit gefocust, maar niet op de kwaliteit van de vorming. Het is echter noodzakelijk te kijken welke competenties onderneming en werknemer nodig hebben, en dit aan te bieden via formele, informele of niet-formele leermomenten. Maatwerk is daarom nodig.

Opleidingen worden in dit digitale tijdperk vaak online gegeven. De opleidingen zijn kort en efficiënt, naar de nood van werkgever en werknemer. In de strikte opdeling van het wetsontwerp wordt dit soort opleidingen vergeten, hoewel zij zeer waardevol zijn.

Advies nr. 2.289

b. Vastlegging groeipad en tijdskader met betrekking tot de collectieve interprofessionele doelstelling

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hernemen hun standpunten uit de adviezen nr. 2.008 en nr. 2.051 met betrekking tot de wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 waarin onder meer werd gesteld dat de omzetting naar 5 dagen overeenstemt met (een raming van) 3,59% van de loonmassa i.p.v. 1,9%. Zij herhalen dat zij het niet eens zijn met de oplegging van een bijkomende kwantitatieve doelstelling inzake opleiding, uitgedrukt in een aantal dagen per jaar.

Het regeerakkoord stelt dat de sectoren de autonomie moeten krijgen om het groeipad en tijdskader vast te leggen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dringen er dan ook op aan dit correct uit te voeren en de sectorale autonomie en recentelijk afgesloten sectorale cao's te respecteren, gelet op de onderhandelingsvrijheid en de reeds gemaakte afspraken op sectoraal en ondernemingsvlak. De reeds gemaakte afspraken/cao's moeten toepasselijk blijven, zonder dat deze heronderhandeld moeten worden. De werkgeversorganisaties dringen er dan ook op aan dat dit hoofdstuk pas in werking treedt na afloop van de lopende sectorale cao's. Deze timing kan dus per sector variëren. De timing van eind september voor het jaar 2022 is sowieso onhaalbaar om tegen dan sectorale cao's voor 2022 af te sluiten rond vorming. Een neutralisatie van dit hoofdstuk voor het jaar 2022 is daarom absoluut noodzakelijk.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken dat recent ook de non-profitakkoorden gesloten werden, waarin ook afspraken gemaakt werden rond vorming. Het wetsontwerp raakt op een negatieve manier aan deze afspraken en evenwichten.

Het groeipad is bovendien voor veel ondernemingen niet haalbaar omwille van bovenvermelde toegenomen kostenfactoren. De impact van de kostenverhoging van deze maatregel op arbeidsorganisatie, loonkost en aantrekkelijkheid van laaggeschoolde arbeid mag niet onderschat worden.

Advies nr. 2.289

c. Met betrekking tot de toekenning van een individueel recht aan elke werknemer

De leden die werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn geen voorstander van de bepalingen inzake het individueel recht op vorming om de volgende redenen:

- Vooreerst creëert het wetsontwerp ten onrechte de indruk dat een individueel recht op vorming in België nog niet zou bestaan. Er bestaan echter reeds verschillende instrumenten op diverse regeringsniveaus die een individueel recht op vorming garanderen. Zo is er het betaald educatief verlof (BEV), waar de werknemer het recht heeft om met behoud van (een begrensd) loon opleidingen te volgen tijdens de werkuren. Vlaanderen hervormde en vereenvoudigde het stelsel in 2018. Werknemers kunnen 125 uur opnemen, wat ongeveer 16 dagen is. In Wallonië en Brussel werd ten gevolge de staatshervorming het bestaand BEV ongewijzigd overgenomen.

- Daarnaast is er ook nog het tijdskrediet met motief vorming, waardoor een werknemer mits een uitkering afwezig kan zijn van het werk met het oog op het volgen van een vorming. Daarbovenop kennen de deelstaten elk hun eigen instrumenten die hierbovenop voorzien in financiële middelen.

- De toekenning van een individueel recht aan elke werknemer beantwoordt niet noodzakelijk aan de behoeften van ondernemingen en hun werknemers: niet elke werknemer heeft het nodig (verspilling van geld én arbeidstijd), terwijl andere werknemers mogelijk nood hebben aan meer opleiding (starters, werknemers die met nieuwe machines werken ...).

- Opleidingen moeten kaderen binnen de arbeidsrelatie: als het individueel recht op vorming gebruikt wordt voor opleidingen die niets met de arbeidsrelatie te maken hebben, dan is dit een verkeerde besteding van middelen.

- Het al dan niet aanrekenen van opleidingen op het individueel recht kan potentieel ook voor conflicten zorgen tussen werkgever en werknemer.

- Ondernemingen moeten daarom in samenspraak met hun werknemers kunnen bepalen hoe de middelen besteed worden, in functie van de bestaande behoeften van de onderneming en werknemer. Sectoren blijven wel vrij om een individueel recht in te voeren.

Advies nr. 2.289

- Het suppletief recht dat in 5 dagen voorziet, belemmert de normale sectorale onderhandelingen.

d. Regeling voor kmo's

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden dat de uitzonderingsregels die voor kmo's reeds waren voorzien in de wet van 5 maart 2017 en die gerechtvaardigd waren door het feit dat in die structuren de opleiding vooral een informele vorm aanneemt, behouden zijn in het wetsontwerp en in het regeerakkoord.

3. Hoofdstuk 4 – Platformeconomie

In de eerste plaats zijn de leden die werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van mening dat de voorgestelde regeling nefast zou zijn voor de rechtszekerheid en aanleiding zou geven tot talrijke juridische betwistingen, met name om de volgende redenen:

- De definities van de begrippen "digitaal platform" en "platformexploitant" zijn vaag en voor verschillende interpretaties vatbaar. De definitie van een "platform dat opdracht geeft" is problematisch, aangezien ze geen eenduidige afbakening van het toepassingsgebied toelaat, voorbijgaat aan de grote verschillen tussen de platformen in het gebruik van algoritmes en omdat ze elementen bevat die zich reeds uitspreken over de aard van de arbeidsrelatie, met een overlap tussen criteria en de definitie tot gevolg. Omdat de voorgestelde definitie ruimte laat voor bijzonder veel interpretatie over het specifieke toepassingsgebied en niet focust op platformen waar zich mogelijk kwalificatieproblemen voordoen, zal de maatregel in de praktijk breder toegepast worden dan bedoeld en aanleiding geven tot minder in plaats van meer rechtszekerheid.

- De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, menen dat de voorgestelde regeling afbreuk doet aan het huidige beginsel van gelijkheid van statuut tussen werknemers in loondienst en zelfstandigen, vooral door de volgende elementen:

  - Een eenzijdig vermoeden van arbeidsovereenkomst druist in tegen de geest van de Arbeidsrelatiewet.

Advies nr. 2.289

- Een mathematische benadering van de kwalificatie houdt bovendien geen rekening met de realiteit. In eenzelfde sector, zelfs voor eenzelfde beroep, kan een arbeidsrelatie worden beschouwd als werknemer, of als zelfstandige.

- Het vermoeden van loondienst zou – op administratief en juridisch vlak – de vrijheid van vestiging als zelfstandige complexer maken, afhankelijk van het feit of de dienstverlener zijn activiteit in een analoog model (offline) of digitaal via een digitaal platform uitoefent. Dit zou een vorm van discriminatie tussen de betrokken zelfstandigen invoeren.

- Het is onevenredig om het vermoeden te laten doorwegen naar het statuut van werknemer in loondienst zodra aan 2 van de 5 of 3 van de 8 criteria is voldaan. In tegendeel, de billijkheid vereist dat het vermoeden slechts wordt vastgesteld wanneer is voldaan aan een meerderheid van de wettelijke criteria, zoals het geval is in het huidige artikel 337/2 van de wet van 27 december 2006.

- De 8 voorgestelde criteria gaan voorbij aan het wettelijke beginsel van het primaat van de feiten wanneer zij de “mogelijkheid” tot exclusiviteit, geolokalisatie, het beperken van de vrije keuze van manier van werken, het beperken van het inkomensniveau van de dienstverlener, het doen naleven van regels inzake gedrag of voorkomen en het beperken van de vrijheid van organisatie van het werk of het opbouwen van een eigen klantenbestand, als voorwaarde stellen. Het woord “kan” moet derhalve in alle specifieke criteria geschrapt worden, om rechtsonzekerheid te voorkomen. Enkel het criterium van de “mogelijkheid om de uitvoering van de prestatie te controleren” is bruikbaar voor de rechtbanken, overeenkomstig het 4de algemene criterium van de wet van 27 december 2006.

- Er worden talrijke onderlinge overlappingen vastgesteld tussen deze 8 criteria (zo zijn sommige criteria subcriteria van andere: criteria 5 en 7 vormen bijvoorbeeld een concretisering van criterium 3), en de voorgestelde criteria zijn niet pertinent om een correcte beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie toe te laten. De onderlinge verhouding tussen de verschillende systemen en criteria van deze wet zullen aanleiding geven tot meer betwistingen dan thans het geval is, aangezien de kans bestaat dat het vermoeden vaak zal moeten weerlegd, ook in situaties waarin de zelfstandige activiteit niet ter discussie staat. Zo werken veel zelfstandigen via een uurtarief, zal een opdrachtgever nagaan of de resultaatsverbintenis werd behaald of worden ook tussen zelfstandigen en ondernemingen afspraken gemaakt rond vertegenwoordiging. Ook het beschermen van een klantenportefeuille wijst niet noodzakelijk op de aanwezigheid van een arbeidsrelatie als werknemer.

Advies nr. 2.289

- De omschrijving van de criteria staat een eenduidige interpretatie in de weg, in het bijzonder in criterium 2 (wat wordt begrepen onder “goede werking basisdiensten”?), criterium 3 (wat wordt begrepen onder “de manier waarop het werk wordt uitgevoerd”?) en criterium 4 (wat wordt begrepen onder “collectieve overeenkomsten met erkende werknemersorganisaties”?). Wat dit laatste criterium betreft, zijn de werkgeversorganisaties van oordeel dat het toepassingsgebied beperkt moet blijven tot collectieve arbeidsovereenkomsten, en niet uitgebreid kan worden naar collectieve overeenkomsten ruimer opgevat dan cao’s.

Ten tweede vinden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de maatregel inzake bescherming tegen arbeidsongevallen via de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 inherent discriminatoir is, doordat er een verschil in behandeling ontstaat tussen beoefenaars van hetzelfde beroep louter omwille van het gebruikte communicatiemiddel en kunnen zij principieel niet instemmen met een andere sociale bescherming voor dezelfde categorieën van bijdragebetalenden. Daarnaast kan dit eveneens leiden tot oneerlijke concurrentie tussen de digitale platformen en andere tussenpersonen in de markt. De memorie van toelichting sluit uitdrukkelijk de peer-to-peeractiviteiten uit van het toepassingsgebied van de wet. Desalniettemin maakt het voorontwerp onvoldoende duidelijk of de bescherming tegen arbeidsongevallen ook van toepassing is op personen die via het stelsel van de deeleconomie werken. De werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat dit niet het geval kan zijn, vermits dit de facto een derde statuut tussen dat van werknemers en zelfstandigen in zou creëren, iets waartegen de sociale partners zich steeds unaniem verzet hebben.

Verder benadrukken de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat het niet wenselijk is om de bescherming tegen arbeidsongevallen te koppelen aan de definitie van opdrachtgevend platform en platformwerker. Niet alleen zijn deze definities gebrekkig, door de nood aan interpretatie duiden ze de begunstigden ook niet eenduidig aan, waardoor extra onzekerheid ontstaat. Dit zal tot bijkomende juridische betwistingen na ongevallen leiden, wanneer een zelfstandige platformwerker zou vermoeden dat hij mogelijk onder de regeling valt, terwijl het platform het daar niet mee eens zou zijn.

Advies nr. 2.289

De werkgeversorganisaties vinden het onheus dat de eigenheid van de sociale stelsels van werknemers en zelfstandigen niet gerespecteerd wordt. De sociale zekerheid van de zelfstandigen is geregeld via hun sociaal statuut; de financiering van de sociale prestaties en de instellingen verloopt via het globaal financieel beheer van het sociaal statuut; zelfstandigen nemen via de erkende zelfstandigenorganisaties vertegenwoordigd in het ABC deel aan het sociaal overleg en geschillen die de zelfstandigen en hun sociaal statuut aanbelangen worden behandeld door een kamer van de arbeidsgerechten samengesteld uit een voorzitter en twee sociale rechters-zelfstandigen. Elke regeling moet deze principes respecteren. Om die reden is het voor hen uitgesloten om de invoering van een arbeidsongevallenverzekering voor zelfstandigen te regelen via een uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet voor werknemers.

De werkgeversorganisaties betreuren verder dat de regering het Europese initiatief hierrond niet heeft afgewacht en zich heeft gebaseerd op een ontwerp van richtlijn dat verre van definitief is, met het risico dat mogelijkerwijs bijkomende actie vereist zal zijn, dan wel dat de Belgische reglementering veel strenger zal zijn dan die voor de rest van Europa, waardoor bepaalde vormen van werk in België verloren dreigen te gaan.

4. Hoofdstuk 2 – Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse uurroosters

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, betreuren dat de reeds jarenlange bestaande aankondigingstermijnen van variabele deeltijdse uurroosters plots worden opgetrokken van 5 naar 7 dagen zonder dat er ooit een evaluatie hierover heeft plaatsgehad en zonder dat er problemen werden vastgesteld op het terrein. Het gebruik van deze variabele uurroosters is beperkt, het gaat met andere woorden om een minderheid, maar wel net in die sectoren waar het in het bijzonder nodig is om hiervan gebruik te kunnen maken, zoals bv. de logistiek, autobussen/-cars, taxi's en de kunstensector. De korte mededelingstermijn dient net om het werkvolume goed te kunnen opvangen. In de huidige context, waar flexibiliteit voor ondernemingen heel belangrijk is, is die verlenging van de aankondigingstermijn een doorn in het oog.

Advies nr. 2.289

5. Hoofdstuk 3 – Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer (normale prestaties op 4 dagen en wisselend weekregime)

Als de regering wil dat deze flexibiliteitsmaatregelen voor de werknemer echt ingang vinden op de werkvloer, dan moet de procedure sterk vereenvoudigd worden, moeten de strafsancties wegvallen en de bijkomende voorziene beschermingen die overeenkomstig het wetsontwerp vasthangen aan de vraag, verdwijnen. De ondernemingen beslissen immers zelf om deze regimes op te nemen in hun arbeidsreglementen – dit is een toepassingsvoorwaarde – waardoor zij expliciet akkoord gaan met de introductie ervan in hun onderneming. Dit maakt de bijkomende bescherming en de overdadige administratieve formaliteiten overbodig en zal ondernemingen doen aarzelen om deze vorm van flexibiliteit voor de werknemers daadwerkelijk in te voeren.

De uitsluitende invoering van de vierdagenweek via cao ingeval de arbeidsduur meer dan 38 u/week bedraagt (en dus uitsluiting van de mogelijkheid via een wijziging van het arbeidsreglement), ook in kleinere ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, vormt een bijkomende belemmering voor de invoering. Dit moet ook kunnen via een wijziging van het arbeidsreglement en wanneer het via cao gebeurt, moet deze automatisch worden opgenomen in het arbeidsreglement, zonder dat hiervoor nog een procedure moet worden gevoerd.

Zowel de aanvraag van een flexibiliteitsregime via schriftelijk verzoek als de antwoorden van de werkgever moeten mogelijk zijn via alle vormen van elektronische communicatie. De duur van de aanvraag van 6 maanden en de verlenging ervan met telkens 6 maanden moet flexibeler kunnen gebeuren en voor een langere periode, zodat de formaliteiten worden verminderd en er beter rekening kan worden gehouden met de arbeidsorganisatie in de ondernemingen.

De mogelijke stopzetting van het wisselend weekregime door de werknemer binnen een periode van 14 dagen zorgt voor rechtsonzekerheid en problemen in de arbeidsorganisatie en is bovendien ten onrechte eenzijdig. Enkel de werknemer heeft het recht om de terugkeer naar zijn oude regime te vragen, terwijl ook ondernemingen dit zouden moeten kunnen omwille van problemen met de organisatie van de arbeid. Er is bovendien onduidelijkheid over het begrip “onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer” ten gevolge waarvan de werknemer kan vragen om het regime te spreiden over 4 weken in plaats van over 2 weken. Van deze mogelijkheid van een onvoorziene gebeurtenis zouden ook de ondernemingen gebruik moeten kunnen maken om een andere invulling te geven aan het wisselend weekregime. Er is bovendien nood aan meer flexibiliteit bij de invulling van het wisselend weekregime onder andere inzake de 4 weken tijdens het derde trimester, vermits nu enkel de eerste twee weken gecompenseerd kunnen worden door de laatste twee weken. Een bredere keuzemogelijkheid hierin komt zowel de werkgever als de werknemer ten goede.

Advies nr. 2.289

Alle zeer zware formaliteiten die in de wetgeving worden voorzien voor deeltijdse arbeid en die tot doel hebben om zwartwerk bij deeltijdse arbeid tegen te gaan, worden hier ten onrechte gewoon gekopieerd, hoewel het hier over voltijdse arbeid gaat en zij verzwaren derhalve de administratieve lasten aanzienlijk. Het gaat over de te voorziene en te bewaren documenten, evenals de lange termijnen van bewaring. De betreffende documenten worden ook beschouwd als sociale documenten en bij overtreding zijn er ten onrechte strafsancties voorzien.

Tot slot zijn de werkgeversorganisaties het niet eens met het feit dat de schriftelijke overeenkomst van een individuele werknemer aan zijn werkgever in verband met zijn arbeidsorganisatie en arbeidstijd moet worden bezorgd aan het CPBW. Dat is in deze niet bevoegd. De werkgever heeft het prerogatief van de arbeidsorganisatie en het CPBW oefent geen bevoegdheden uit inzake arbeidsregelingen en houdt zich nooit bezig met individuele dossiers (dit is tegenstrijdig met zijn collectieve welzijnsopdracht in de onderneming om "*alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen*", in artikel 65 van de wet van 4 augustus 1996).

6. <u>Hoofdstuk 5 – Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers – arbeidsinschakelingsprogramma</u>

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, betreuren dat de regering deze afwijkingen van de minimale arbeidsduur voor deeltijdse arbeid niet algemeen voorziet voor alle vormen van arbeid. Deze minimumvereisten belemmeren de flexibiliteit van zowel werknemers als werkgevers (bijvoorbeeld in de platformeconomie).

7. <u>Hoofdstuk 6 – Transitietrajecten (bij ontslag, terbeschikkingstelling van de werknemer aan een "werkgever-gebruiker" gedurende de opzeggingstermijn)</u>

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden met de wettelijke verankering van de transitietrajecten via de Arbeidsdeal. Om de beoogde werkzaamheidsgraad van 80% tegen 2030 te behalen en om onze sociale zekerheid derhalve betaalbaar te houden, is het absoluut noodzakelijk om in te zetten op activerende maatregelen. De transitietrajecten zijn daarvoor bestemd. Het correct faciliteren van transities is een expertise op zich en vereist de nodige garanties opdat de transitietrajecten op een juridisch correcte manier zouden kunnen worden georganiseerd.

Advies nr. 2.289

Niettegenstaande deze positieve aspecten suggereren de werkgeversorganisaties een aantal aanpassingen aan de betreffende teksten.

De werkgeversorganisaties stellen vast dat het transitietraject zoals voorzien in de Arbeidsdeal uitsluitend zou kunnen worden aangeboden in het kader van een ontslag waarbij een opzeggingstermijn dient te worden gepresteerd. Het lijkt de werkgeversorganisaties alvast aangewezen ook te voorzien in de mogelijkheid van een transitietraject in geval van een ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding, dan wel de mogelijkheid van een transitietraject nog voor de eigenlijke opzeg van de initiële arbeidsovereenkomst te bieden. Ook in het kader van een collectief ontslag moet dit transitietraject toepasbaar zijn.

Bovendien vinden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen het primordiaal om werkgevers de mogelijkheid te geven om transitietrajecten aan te bieden aan hun arbeidsongeschikte werknemers teneinde deze op een kwaliteits- en respectvolle manier naar een nieuwe tewerkstelling te kunnen begeleiden indien het niet mogelijk is om binnen de eigen organisatie een aangepaste functie aan te bieden.

De rol van de erkende uitzendbedrijven bij de organisatie van de transitietrajecten is nog onvoldoende duidelijk. De huidige tekst spreekt over “bemiddeling” door een uitzendbureau. Het is evenwel voor de werkgeversorganisaties niet duidelijk wat hieronder concreet dient te worden begrepen. Het is de kernactiviteit van erkende uitzendbedrijven om in overeenstemming met de wet uitzendkrachten tijdelijk ter beschikking te stellen van andere werkgevers (= de gebruikers).

Omwille van de rechtszekerheid suggereren de werkgeversorganisaties ten slotte om de term “arbeidsbemiddelingsdienst” te wijzigen naar “de publieke regionale arbeidsbemiddelingsdiensten”.

8. Hoofdstuk 7 – Bevorderen van de inzetbaarheid (artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

Het is van fundamenteel belang om, zoals de laatste versie van de tekst van het voorontwerp van wet bepaalt, het principe van de aanrekening van de 4 weken op de opzeggingsvergoeding voor de waarde van de outplacement te behouden, want dat is een essentieel onderdeel van het evenwicht dat werd verkregen tijdens de verhoging van de opzeggingstermijnen in het kader van het eenheidsstatuut eind 2013 (wet van 26 december 2013). De tenuitvoerlegging van artikel 39ter mag geen instrument zijn om eerdere overeenkomsten uit evenwicht te brengen, en zeker geen overeenkomst die zo belangrijk is als die waarover onderhandeld werd in het kader van de harmonisatie van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden.

Advies nr. 2.289

Bovendien bepaalt artikel 41, § 3 van de wet van 3 juli 1978 reeds dat de werknemer in geval van outplacement één dag per week van het werk afwezig mag zijn zodra de outplacement aanvangt. Ter wille van de rechtszekerheid wordt dan ook voorgesteld om de passage met betrekking tot de afwezigheid van de werknemer als volgt aan te passen: *"Overeenkomstig artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, heeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te zijn met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op dit deel van de opzeggingstermijn of dient deze zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op deze opzeggingsvergoeding."*

9. Hoofdstuk 8 – E-commerce

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, juichen de mogelijkheid toe om experimenten te kunnen opzetten rond nachtarbeid in de e-commerce, om zo de ontwikkeling van e-commerce in België te stimuleren en hiervan de vruchten te plukken op het vlak van tewerkstelling en economische groei. De mogelijkheden zijn evenwel beperkt en eenmalig en de procedure is omslachtig en zorgt voor veel administratieve (over)last(en), wat de concrete toepassing ervan dreigt te verhinderen. De normale cascade van ondernemingsorganen wordt omgedraaid, waardoor er bijkomende bevoegdheden worden gegeven aan het CPBW. Deze leden pleiten ervoor de normale cascade te behouden (namelijk dat bij gebrek aan ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging bevoegd is), doch onderstrepen het belang van het feit dat de experimenten niet kunnen worden geblokkeerd. Ook de bijkomende (ontslag)beschermingen zijn buitensporig (instappen is immers op vrijwillige basis) en vormen een belemmering voor de experimenten (zie hierover ook in de vorige hoofdstukken). Het toepassingsgebied van de beschermingen werd in het wetsontwerp bovendien onvoldoende afgelijnd tot de afdelingen waar de experimenten zullen plaatsvinden. Tot slot wordt er voorzien dat dit onderdeel wordt geëvalueerd na 1 jaar, terwijl de maximumduur van de experimenten 18 maanden is. Zij pleiten er dan ook voor om hiervoor een langere termijn van bijvoorbeeld 2 jaar te voorzien, zoals voor alle andere hoofdstukken. De werkgeversorganisaties hopen dat na evaluatie deze mogelijkheid van experimenten inzake de arbeidsduur zullen worden bestendigd en uitgebreid.

Advies nr. 2.289

10. Hoofdstuk 9 – Recht op deconnectie

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen in principe de mogelijkheid om hierover via cao afspraken te maken op interprofessioneel en/of sectorniveau. Een dergelijke problematiek dient immers bij uitstek aangepakt te worden op het geëigende niveau door werkgevers en werknemers. Een wettelijk ingrijpen zal nooit de complexe realiteit in de arbeidswereld kunnen vatten en is daardoor waarschijnlijk eerder contraproductief, ook al omdat er geen enkele aanzet is om de onderliggende oorzaken aan te pakken.

Nergens is trouwens vermeld wat dat “recht op deconnectie” dan wel inhoudt. Het privéleven komt ter sprake. Gaat het dan ook over het permanent verbonden zijn met social media, TV, laptop, enz. (het echte probleem cf. het nog lopende onderzoek van UGent)? Recht op deconnectie buiten de arbeidsuren is onlosmakelijk verbonden met de verplichting tot connectie tijdens de uren. Het zogezegde recht in hoofde van de individuele werknemer kan door anderen (werkgever, chef, collega’s, klanten …) slechts gerespecteerd worden als ze te allen tijde weten wanneer iemand aan het werk is of hoort te zijn. Dit is bijgevolg nefast voor het geven van voldoende autonomie en flexibiliteit aan de werknemer en gaat helemaal in tegen werkvormen zoals telewerk, waarbij ruime autonomie wordt gegeven aan werknemers om hun taken uit te voeren en te combineren met privétaken.

Er bestaat geen verplichting voor een werknemer om buiten de grenzen van de arbeidsduur werk te presteren. Het is daarom beter om in deze niet te spreken over “de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer” maar te verwijzen naar “de modaliteiten van connectie en deconnectie” in lijn met het Europese autonome kaderakkoord van de sociale partners rond digitalisering. Bovendien hebben de Europese sociale partners zich er in hun nieuwe werkprogramma toe geëngageerd om het EU-kaderakkoord van 2002 te heronderhandelen en vervolgens om te zetten via een Europese richtlijn. Afspraken rond (de)connectie maken deel uit van dit engagement. Het is aangewezen om de uitkomst van dit proces af te wachten alvorens eventuele stappen te zetten voor omzetting in onze nationale context.

Advies nr. 2.289

Opvallend is ook dat het voorontwerp het zogezegde “recht op deconnectie” plots vertaalt naar “een recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters”. Connectiviteit en bereikbaarheid zijn verwante, maar wel verschillende begrippen. Dit geeft duidelijk aan dat het voorontwerp niet matuur is en dat de opsteller onvoldoende vertrouwd is met de materie. Het “niet bereikbaar zijn” zou daarenboven tot zeer grote problemen leiden voor de wachtdiensten, die voornamelijk in de socialprofitsector essentieel zijn voor de continuïteit van de dienstverlening. Het bereikbaar zijn tijdens een wachtdienst is essentieel en het is ontoelaatbaar om de verschillende akkoorden hierover in vraag te stellen.

Kortom, een bijkomend “recht op deconnectie” is niet wenselijk. Principieel bestaat het al via de arbeidstijd en welke inhoud je er ook aan geeft, structurele oplossingen blijven uit. Wel is het aanbevolen om te komen tot een dialoog op ondernemingsniveau om de modaliteiten van connectie en deconnectie te bepalen, waarbij het functioneren van de onderneming in haar geheel en van de werknemers bespreekbaar wordt gemaakt, naar structurele verbeteringen of oplossingen wordt gezocht en waarbij maatwerk mogelijk is. Dat vergt geen nieuw wettelijk kader, maar wel een andere ingesteldheid.

Tot slot verheugen de werkgeversorganisaties zich erover dat rekening werd gehouden met de situatie van kleinere structuren, maar betreuren zij het dat de regering bij het opstellen van haar beleid opnieuw vergeet rekening te houden met de situatie van grotere structuren.

11. Hoofdstuk 10 – Opleidingsplannen

Het verplicht opstellen van opleidingsplannen én het neerleggen ervan zorgt voor een onnodige administratieve last voor de ondernemingen. In de realiteit zullen zij vaak dubbel werk moeten leveren om hun opleidingsprojecten om te zetten naar een opleidingsplan in een format dat kan worden neergelegd.

Gezien de timing van de adviesvraag en de mogelijke/te verwachten resterende procedure, lijkt het de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen onhaalbaar om nog vóór 2022 een opleidingsplan op te maken, een raadpleging te voorzien en een neerlegging te doen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat het voorontwerp voorziet in het opstellen van een meerjarenplan. Zij zijn er dan ook vragende partij voor dat wanneer een meerjarenplan wordt opgesteld, er geen verplichte jaarlijkse raadpleging en neerlegging moet gebeuren voor de looptijd van het meerjarenplan.

Advies nr. 2.289

Tot slot verheugen de werkgeversorganisaties zich erover dat rekening werd gehouden met de situatie van kleinere structuren, maar betreuren zij het dat de regering bij het opstellen van haar beleid opnieuw vergeet rekening te houden met de situatie van grotere structuren.

12. Hoofdstukken 11 & 12 – Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten en monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Het tweejaarlijkse verplichte debat over de problematiek van de knelpuntberoepen en het opmaken van een lijst en een verslag met oorzaken en advies met maatregelen om deze tekorten te verhelpen, leidt tot extreme administratieve lasten voor de sectoren. Hetzelfde geldt voor het verplicht opstellen van een verslag over diversiteit en een actieplan om de verschillen weg te werken.

In plaats van meer administratieve lasten, hebben sectoren en ondernemingen net inhoudelijke en financiële steun nodig om hier op een degelijke en waardevolle manier werk van te kunnen maken.

Advies nr. 2.289

CRB Centrale Raad voor het Bedrijfsleven / Conseil Central de l'Economie CCE — CNT Conseil National du Travail / Nationale Arbeidsraad NAR

Bruxelles, le 10 mars 2022

Monsieur P.-Y. Dermagne
Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie et du Travail
Rue Ducale 61

1000 Bruxelles

ABG/AB - N° S/ 101460

Compte individuel formation – Implication du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie

Monsieur le Ministre,

Le Conseil national du Travail a eu récemment l'occasion d'être informé par votre cellule stratégique, l'ONSS et Sigedis, sur l'état d'avancement du projet relatif à la création d'un compte de formation individuel. Ce projet est réalisé dans le cadre du Plan de relance et d'investissement, en application de la Facilité pour la relance et la résilience. Lors de la session d'information sur ce point, il a été indiqué que la réalisation de ce projet, qui court jusqu'en 2026 et pour lequel une première application fonctionnelle est prévue pour 2024, se fera en collaboration étroite avec les Régions et les partenaires sociaux au niveau du Conseil national du travail, tant pour l'adoption du cadre réglementaire que pour le développement des fonctionnalités (ICT).

Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie ont également pu bénéficier d'une information de la part du Secrétaire d'Etat DERMINE sur l'état de mise en œuvre du Plan de relance et d'investissement. Celui-ci doit faire l'objet d'un rapportage régulier auprès de la Commission européenne. Le Secrétaire d'Etat a fait part aux partenaires sociaux de sa volonté de les associer au suivi et à l'évaluation de ce plan de relance.

Concernant plus spécifiquement la mise en place du compte de formation individuel, les Bureaux du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Economie relèvent que cette mesure s'inscrit dans la suite du Plan d'action sur le socle européen et devrait contribuer à la réalisation du grand objectif de l'Union européenne en matière de formation, avalisé lors du sommet de Porto, à savoir que : « d'ici à 2030, 60 % des adultes en âge de travailler devraient participer à des activités de formation chaque année. »

Sur la base des premières informations issues des échanges précités, les deux Conseils constatent que la mise en œuvre du projet soulève différentes questions, concernant :

- *le groupe cible visé ;*
- *les types d'informations qui vont être chargées sur ce compte ;*
- *l'articulation avec les initiatives qui ont été annoncées dans le cadre du budget fédéral pour 2022 ;*
- *l'implication des Régions et Communautés et l'articulation avec les projets qui sont développés par ces entités, souvent en concertation avec les partenaires sociaux ;*

./..

Personne de contact: Andréa Bellagamba - conseiller juridique - 02 233 88 60 - abg@cnt-nar.be
Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: dufrane@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

2.

- *l'articulation qui va être recherchée avec les initiatives des partenaires sociaux sectoriels ;*
- *la coordination avec les évolutions européennes concernant le compte individuel ;*
- *la place qui sera réservée sur le compte aux compétences acquises à l'étranger ;*
- *la manière dont il sera tenu compte des spécificités des plus petites entreprises au regard de l'ensemble du dispositif ;*
- *et enfin la manière dont les partenaires sociaux seront systématiquement associés à ce projet, notamment par le biais des deux Conseils.*

À cet égard, les deux Conseils rappellent l'avis qu'ils ont émis d'initiative le 23 mars 2021, en collaboration avec le CFDD, et dans lequel ils ont précisé ce qui suit : « Les Conseils peuvent soutenir l'idée d'un Compte de formation pour tous ceux qui se présentent sur le marché du travail ou pourraient s'y présenter, mais les modalités précises (champ d'application, lien avec le cadre légal actuel, les exceptions éventuelles, modalités de financement, ...) doivent encore être déterminées par les partenaires sociaux et en concertation avec les entités fédérées. Vu leur expertise et leur compétence au niveau de la formation, il est essentiel que le CCE et le CNT soient impliqués dans son élaboration afin de pouvoir tenir compte de la diversité des réalités de terrain. »

Compte tenu des compétences dévolues aux Communautés et aux Régions en matière de formation, l'implication des entités fédérées apparait comme étant une première condition essentielle à l'efficacité du dispositif qui sera prévu. En outre, les questions soulevées se situent au cœur de la concertation sociale tant au niveau fédéral, qu'au niveau des Communautés et des Régions.

Compte tenu de ces éléments, les Bureaux souhaiteraient qu'un échange soit organisé avec votre cellule stratégique, selon les modalités et un calendrier à définir, pour connaître l'état de la question, notamment sur les mesures qui sont envisagées par le Gouvernement pour concrétiser, en collaboration avec les entités fédérées, le compte de formation individuel, et ce, en particulier également afin de faire la clarté sur la manière dont les partenaires sociaux fédéraux vont être associés à l'ensemble du trajet.

Nous vous remercions d'avance pour l'attention que vous voudrez bien accorder à cette demande et vous prions, Monsieur le Ministre, d'agréer l'expression de notre haute considération.

B. Bayenet
Président du Conseil
central de l'économie

R. Delarue
Président du Conseil
national du Travail

Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 77/2022 du 22 avril 2022

Objet: Demande d'avis concernant un avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail (CO-A-2022-061)

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »), Présent.e.s : Madame Marie-Hélène Descamps et Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye et Bart Preneel;

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après « LCA »);

Vu le règlement (UE) 2016/679 *du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE* (ci-après « RGPD »);

Vu la loi du 30 juillet 2018 *relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel* (ci-après « LTD »);

Vu la demande d'avis du Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail, Monsieur Pierre-Yves Dermagne (ci-après « le Vice-Premier ministre » ou « le demandeur »), reçue le 8 mars 2022;

Émet, le 22 avril 2022, l'avis suivant :

I. Objet et contexte de la demande d'avis

1. Le Vice-Premier ministre a introduit auprès de l'Autorité une demande d'avis concernant le Chapitre 3, les articles 5 à 12, d'un avant-projet de loi *portant des dispositions diverses relatives au travail* (CO-A-2022-061) (ci-après « le projet »).

2. Selon l'exposé des motifs, le Chapitre 3 « *a pour objectif d'adapter les horaires de travail à la demande du travailleur pour atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces mesures sont adoptées dans l'intérêt du travailleur et doivent s'interpréter comme telles* ».

3. A cette fin, certaines dispositions permettent au travailleur d'une part, d'effectuer ses prestations à temps plein en quatre jours et moyennant une augmentation de la durée de travail quotidienne (Section 1. *Prestations normales sur quatre jours*, du Chapitre 3 du projet). D'autre part, il permet au travailleur d'opter pour un régime hebdomadaire alterné (Section 2. *Régime hebdomadaire alterné*, du Chapitre 3 du projet).

4. Dans ces deux hypothèses, le travailleur doit conclure une convention spécifique avec son employeur afin de pouvoir bénéficier des nouvelles possibilités d'organisation du travail offertes par le dispositif en projet.

II. Examen

5. Tant l'article 5 du projet (relatif aux prestations normales sur quatre jours), insérant un article 20*bis*/1, dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail*, que l'article 6 du projet (relatif au régime hebdomadaire alterné), insérant un article 20*quater* dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail*, prévoient une disposition au terme de laquelle une copie de la convention conclue entre l'employeur et le travailleur doit être « *transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale, ainsi qu'au travailleur* ».

6. L'exposé des motifs du projet, concernant l'article 5 du projet, précise ce qui suit quant à la finalité de cette communication de données : « *Afin de veiller au respect de la santé du travailleur, une copie de la convention est transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale* » (souligné par l'Autorité).

7. Et le demandeur précise dans son formulaire de demande d'avis, quant à la mission d'intérêt public sous-tendant le traitement de données, « *het Comité voor Preventie en Bescherming en de vakbondsafvaardiging waken over de naleving van de normen inzake welzijn, veiligheid en gezondheid*

op het werk ». Dans le même formulaire, il se réfère encore aux « *Doeleinden van preventieve of arbeidsgeneeskunde* ».

8. Dans ce contexte, l'Autorité a interrogé le demandeur quant à la question de savoir quelle(s) mission(s) concrète(s) du Comité pour la prévention et la protection au travail (ci-après, « CPPT ») *ou de la délégation syndicale* étai(en)t visée(s) par le projet, et sur quelle(s) base(s) légale(s) reposent cette(ces) mission(s), notamment compte-tenu de l'article 65 de la loi du 4 août 1996 *relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,* des articles II.7-2 et s. ainsi que II.7-14[1] du Code du bien-être au travail[2], et pour quelle(s) raison(s) une communication *systématique,* des conventions conclues entre les travailleurs et l'employeur concernés était nécessaire à la réalisation de cette(ces) mission(s), l'Autorité pouvant percevoir par ailleurs, que le CPPT puisse devoir prendre connaissance des conventions dans le cadre de l'exercice de ses missions.

9. Le demandeur a répondu ce qui suit :

> « *Concrètement, en ce qui concerne les missions du Comité, l'article II-7.2 prévoit globalement entre [autres] 'formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail'.*
>
> *A part l'article II-7.2, il y a aussi l'article II-7.13 qui prévoit 'toutes les autres missions qui lui sont confiées en vertu de dispositions spécifiques'.*
>
> *<u>Pour pouvoir exécuter ces missions, l'article II-7.14 prévoit que</u> le comité doit 'être informés et pouvoir prendre connaissance de toutes les informations, tous les rapports, avis et documents, imposés ou non par la réglementation du travail [..] qui se rapportent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail'.*
>
> *Ce que les articles de l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoient consiste à transférer une copie des conventions qui contiennent le début et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'interruption régulière du travail qui sont*

---

[1] Cette disposition prévoit notamment que « *L'employeur est tenu de fournir toutes les informations nécessaires au Comité, afin qu'il puisse émettre ses avis en parfaite connaissance de cause.*

Il rassemble une documentation relative aux questions en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, d'environnement interne et externe, dont le contenu est déterminé par l'annexe II.1-1, et tient celle-ci à la disposition du Comité.

A cet effet, les membres du Comité doivent être informés et pouvoir prendre connaissance de toutes les informations, tous les rapports, avis et documents, imposés ou non par la réglementation du travail ou par la réglementation relative à l'environnement qui se rapportent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou l'environnement interne ou externe ».

[2] En particulier, l'Autorité a interrogé le demandeur quant à la question de savoir si la convention à conclure en vertu du dispositif en projet ne pouvait pas être visée par l'article II.7-14, al. 3, du Code.

applicables pendant le régime de prestations normales sur quatre jours et les dates de début et de fin de la période durant laquelle ce régime de travail est applicable, respectivement (pour le régime hebdomadaire alterné) la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe.

Ces documents sont [transférés] vers le Comité en vue de rendre possible la mission du Comité de prendre des mesures afin de garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail des travailleurs concernées et leurs collègues (vu possibilité de glissement de charge de travail).
Après tout, il est clair que des journées de travail de plus de 9h peuvent avoir des effets sur la santé, la sécurité et le bien-être du travailleur.
Aussi, dans le cas du régime hebdomadaire alterné, la durée de travail peut être porter à 45 heures par semaine.

Dans la mesure où il s'agit de régime de travail individuel qui ne s'appliquent pas collectivement sur une équipe ou catégorie spécifique des travailleurs de l'entreprise, le Comité ne dispose pas d'autres alternatives pour avoir une connaissance suffisante de la situation des travailleurs en vue d'adopter des mesures adéquates.

Pour ce qui concerne la délégation syndicale, l'article 11 de la CCT n° 5 (http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-005.pdf) prévoit entre outre :
'La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres : [..] 3° l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;'.
Afin que la délégation syndicale soit dans la possibilité de veiller à l'application de la législation sociale, en particulier pour des régimes de travail individuel, les articles prévoient donc le transfert des documents concernés ce qui est également conforme à la mission de la délégation syndicale de veiller à l'application des contrats de travail » (souligné par l'Autorité).

10. L'Autorité prend acte de cette réponse qui comme cela était perçu, justifie effectivement que le CPPT (et en l'occurrence, la délégation syndicale à défaut de CPPT) puisse devoir prendre connaissance des conventions conclues individuellement entre les travailleurs et les employeurs lorsque cela s'avère nécessaire à l'exécution de ses missions.

11. Toutefois, l'Autorité est d'avis que cette même explication ne justifie pas le transfert *systématique* d'une copie de toutes les conventions individuelles conclues, au CPPT (ou à la délégation syndicale lorsqu'elle s'y substitue). Conformément au principe de minimisation des données consacré dans l'article 5, 1., c), du RGPD, les copies de tout ou partie de telles conventions, selon les hypothèses

concrètes, ne doivent être communiquées par l'employeur au CPPT (ou à la délégation syndicale lorsqu'elle s'y substitue), que lorsque et dans la mesure où cela s'avère nécessaire *in concreto* à la réalisation de ses missions légales par ce dernier (ou selon, cette dernière), dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail.

12. Par conséquent, à supposer que le droit positif ne permette pas déjà au CPPT (ou à la délégation syndicale, selon) de disposer dans cette hypothèse, des conventions concernées, ce qu'il appartient au demandeur de vérifier, l'Autorité est d'avis que l'article 20*bis*/1, § 1er, al. 5, inséré dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail* par l'article 5 du projet, et l'article 20*quater*, § 6, al. 2, inséré dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail* par l'article 6 du projet, doivent être adaptés de manière telle que les copies des conventions individuelles concernées ne sont transmises par l'employeur au CPPT ou à défaut de pareil comité, à la délégation syndicale, qu'à la demande de celui-ci, ou de celle-ci, lorsque et dans la mesure où cela est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public ou obligations qui leur incombent en vertu de la loi, de règles prises en exécution de celle-ci ou d'une convention collective de travail[3], dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail (et pour ces finalités uniquement).

Par ces motifs,

L'Autorité est d'avis que, à supposer que le droit positif ne permette pas déjà au CPPT (ou à la délégation syndicale, selon) à la finalité poursuivie, de disposer des conventions concernées, ce qu'il appartient au demandeur d'établir, l'Autorité est d'avis que l'article 20*bis*/1, § 1er, al. 5, inséré dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail* par l'article 5 du projet, et l'article 20*quater*, § 6, al. 2, inséré dans la loi du 16 mars 1971 *sur le travail* par l'article 6 du projet, doivent être adaptés de manière telle que les copies des conventions individuelles concernées ne sont transmises par l'employeur au CPPT ou à défaut de pareil comité, à la délégation syndicale, qu'à la demande de celui-ci, ou de celle-ci, lorsque et dans la mesure où cela est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public ou obligations qui leur incombent en vertu de la loi, de règles prises en exécution de celle-ci ou d'une convention collective de travail, dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail (**considérants nos 5-11**).

Rita Van Nuffelen (Authentication)

Digitally signed by Rita Van Nuffelen (Authentication)
Date: 2022.04.26 09:59:41 +02'00'

Pour le Centre de Connaissances,
Rita Van Nuffelen – Responsable a.i. du Centre de Connaissances

[3] Ce qui, dans le cas de la délégation syndicale, ne pourra être le cas que pour les seuls affiliés du syndicat concerné

Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 77/2022 van 22 april 2022

Betreft: Adviesaanvraag over een voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen (CO-A-2022-061)

Het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna "de Autoriteit"),
aanwezig: mevrouw Marie-Hélène Descamps, de heer Yves-Alexandre de Montjoye en de heer Bart Preneel;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit,* met name de artikelen 23 en 26 (hierna "WOG");

Gelet op Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG* (hierna "AVG");

Gelet op de wet van 30 juli 2018 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens* (hierna "WVG");

Gelet op de adviesaanvraag van de heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk (hierna " de vice-eersteminister" of "de aanvrager"), ontvangen op 8 maart 2022;

Brengt op 22 april 2022 het volgend advies uit:

I. Onderwerp en context van de adviesaanvraag

1. De vice-eersteminister vroeg de Autoriteit advies uit te brengen over Hoofdstuk 3, artikelen 5 tot 12 van het voorontwerp van wet *houdende diverse arbeidsbepalingen* (CO-A-2022-061) (hierna "het ontwerp").

2. Blijkens de memorie van toelichting heeft Hoofdstuk 3 *«tot doel de werktijd aan te passen op verzoek van de werknemer om tot een betere work-life balans te komen. Deze maatregelen zijn genomen ten voordele van de werknemer en dienen in die zin geïnterpreteerd te worden* ».

3. Daartoe is in een aantal bepalingen bepaald dat de werknemer in vier dagen voltijds kan werken en dat de dagelijkse arbeidstijd wordt verhoogd (Afdeling 1. *Normale prestaties op vier dagen*, onder Hoofdstuk 3 van het ontwerp). Anderzijds kan de werknemer kiezen voor een afwisselende wekelijkse regeling (Afdeling 2. *Wisselend weekregime, onder Hoofdstuk* 3 van het ontwerp).

4. In beide gevallen moet de werknemer een specifieke overeenkomst met zijn werkgever sluiten om in aanmerking te komen voor de nieuwe mogelijkheden van arbeidsorganisatie die door het ontwerp worden geboden.

II. Onderzoek

5. Zowel artikel 5 van het ontwerp (betreffende de normale prestaties op vier dagen), waarbij een artikel *20bis/*1 wordt ingevoegd in de arbeidswet van *16 maart* 1971, als artikel 6 van het ontwerp (betreffende het wisselend weekregime), waarbij een artikel 20quater *wordt ingevoegd* in de arbeidswet van 16 maart 1971, bevatten *een bepaling* die voorschrijft dat een kopie van de overeenkomst die werd afgesloten tussen de werkgever en de werknemer moet worden "*overgemaakt aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis van dergelijk comité, aan de vakbondsafvaardiging, evenals aan de werknemer* ».

6. In de toelichting bij het ontwerp, betreffende artikel 5 van het ontwerp, wordt met betrekking tot het doel van deze mededeling van gegevens het volgende gesteld : «*Met het oog op het waken over het respecteren van het welzijn van de werknemer, wordt een afschrift van de overeenkomst overgemaakt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij gebreke, aan de syndicale afvaardiging» (onderlijnd door de Autoriteit).*

7. En de aanvrager specificeert in zijn aanvraagformulier voor advies de taak van algemeen belang die aan de gegevensverwerking ten grondslag ligt: «*het Comité voor Preventie en Bescherming en de vakbondsafvaardiging waken over de naleving van de normen inzake welzijn, veiligheid en gezondheid*

op het werk» In datzelfde formulier wordt nog verwezen naar de «*Doeleinden van preventie of arbeidsgeneeskunde* ».

8. In dit verband vroeg de Autoriteit de aanvrager welke concrete taak of taken van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (hierna " CPBW " genoemd) *of van de vakbondsafvaardiging door het ontwerp werden bestreken*, en op welke rechtsgrondslag(en) deze taak of taken is (zijn) gebaseerd, met name in het licht van artikel 65 van de wet van 4 augustus 1996 *betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk,*en van de artikelen II. 7-2 en volgende en II.7-14[1] van de Codex welzijn op het werk[2], en waarom de *systematische* mededeling van de tussen de *werknemers* en de betrokken werkgever gesloten overeenkomsten noodzakelijk was voor de vervulling van deze taak (taken), waarbij de Autoriteit bovendien kan inzien dat het CPBW in het kader van de vervulling van zijn taken kennis kan moeten nemen van de overeenkomsten.

9. De aanvrager antwoordde als volgt (de Autoriteit vertaalt):

> « *Wat met name de taken van het Comité betreft, bepaalt artikel II-7.2 in algemene termen onder andere 'voorstellen (...) formuleren omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk'.*
>
> *Naast artikel II-7.2 is er ook artikel II-7.13, dat bepaalt : 'alle andere opdrachten die door specifieke bepalingen aan hem worden toevertrouwd'.*
>
> *<u>Om deze taken te kunnen uitvoeren, bepaalt artikel II-7.14 dat de</u> leden van het comité 'op de hoogte (moeten) worden gebracht en kennis kunnen krijgen van alle al dan niet door de arbeids- of milieureglementering opgelegde inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk'.*
>
> *Wat de voor advies voorgelegde artikelen van het wetsontwerp voorzien, is de mededeling van een afschrift van de overeenkomsten met het begin en het einde van de werkdag, het tijdstip en de duur van de rustpauzes en de dagen van regelmatige arbeidsonderbreking die gelden tijdens de normale prestaties op vier dagen en de data van het begin en het einde van*

---

[1] Deze bepalingen voorzien met name *in het volgende «De werkgever is er toe gehouden aan het Comité alle nodige informatie te verstrekken opdat het met volkomen kennis van zaken advies zou kunnen uitbrengen.*

Hij stelt een documentatie samen betreffende de vraagstukken inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het intern en extern milieu, waarvan de inhoud is bepaald in bijlage II.1-1, en houdt deze ter beschikking van het Comité.

Daartoe moeten de leden van het Comité op de hoogte worden gebracht en kennis kunnen krijgen van alle al dan niet door de arbeids- of milieureglementering opgelegde inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het intern of extern milieu ».

[2] De Autoriteit vroeg de aanvrager met name of de af te sluiten overeenkomst als bedoeld in het ontwerp niet onder artikel II.7-14, lid 3, van de Codex kon vallen.

de periode waarin deze arbeidsregeling geldt, respectievelijk (voor het wisselend weekregime) de opeenvolging van de dagelijkse arbeidsuren in een vaste volgorde.

Deze documenten worden [aan het Comité overhandigd] zodat het Comité maatregelen kan nemen om de gezondheid, de veiligheid en het welzijn op het werk van de betrokken werknemers en hun collega's te waarborgen (gezien de mogelijkheid van verschuiving van de werklast).
Het is immers duidelijk dat werkdagen van meer dan 9 uur gevolgen kunnen hebben voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemer.
Ook kan de arbeidstijd in het geval van wisselend weekregime worden verhoogd tot 45 uur per week.

Omdat het gaat om individuele arbeidsregelingen die niet collectief van toepassing zijn op een specifieke ploeg of categorie werknemers van de onderneming, beschikt het Comité niet over andere mogelijkheden om voldoende kennis te verwerven over de situatie van de werknemers om adequate maatregelen te kunnen nemen.

Aangaande de vakbondsafvaardiging, bepaalt artikel 11 van de CAO nr. 5 (http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-005.pdf) verder nog:
'De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben onder meer betrekking op : [...] 3° de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;'
Om de syndicale afvaardiging in staat te stellen toe te zien op de toepassing van de sociale wetgeving, met name voor individuele arbeidsregelingen, voorzien de artikelen derhalve in de overdracht van de desbetreffende documenten, hetgeen ook strookt met de taak van de syndicale afvaardiging om toe te zien op de toepassing van de arbeidsovereenkomsten» (onderlijnd door de Autoriteit).

10. De Autoriteit neemt nota van dit antwoord, dat, zoals werd waargenomen, feitelijk rechtvaardigt dat het CPBW (en in dit geval de vakbondsafvaardiging indien er geen CPBW is) kennis moet nemen van individueel tussen werknemers en werkgevers gesloten overeenkomsten wanneer dit noodzakelijk blijkt voor de uitvoering van zijn taken.

11. De Autoriteit is echter van mening dat diezelfde uitleg geen rechtvaardiging is voor het *systematisch* meedelen van een kopie van alle gesloten individuele overeenkomsten aan het CPBW (of aan de vakbondsafvaardiging wanneer deze in de plaats daarvan komt). Overeenkomstig het verankerde beginsel van de minimale gegevensverwerking als bedoeld in artikel 5.1.c) van de AVG, mogen kopieën

van alle of een deel van dergelijke overeenkomsten, afhankelijk van het specifieke geval, alleen door de werkgever aan het CPBW (of aan de vakbondsafvaardiging wanneer deze in zijn plaats treedt) worden meegedeeld wanneer en voor zover dit *in concreto* noodzakelijk is voor het CPBW (of de vakbhondsafvaardiging) om zijn wettelijke taken op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk uit te voeren.

12. Ervan uitgaande dat het positieve recht het CPBW (of, in voorkomend geval, de vakbondsafvaardiging) niet reeds toegang verleent tot de in casu betrokken overeenkomsten, hetgeen de aanvrager moet nagaan, is de Autoriteit bijgevolg van oordeel dat artikel 20bis/*1*, § 1, vijfde lid, dat artikel 5 van het ontwerp invoegt in *de Arbeidswet* van 16 maart 1971, en artikel 20quater, § 6, *tweede lid*, dat artikel 6 van het onwerp invoegt in de Arbeidswet *van 16 maart* 1971 zodanig moeten worden aangepast dat de afschriften van de betrokken individuele overeenkomsten door de werkgever alleen worden toegezonden aan het CPBW of, bij ontstentenis van een dergelijk comité, aan de vakbondsafvaardiging, op hun verzoek, wanneer en voor zover dit noodzakelijk is voor de vervulling van hun taken van algemeen belang of hun verplichtingen krachtens de wet, de ter uitvoering daarvan vastgestelde voorschriften of een collectieve arbeidsovereenkomst[3], op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk (en uitsluiten voor deze doeleinden).

Om deze redenen,

is de Autoriteit van mening dat, - in de veronderstelling dat het positief recht het CPBW (of de vakbondsafvaardiging) niet reeds toegang verleent om voor het nagestreefde doeleinde, te beschikken over de betrokken overeenkomsten - artikel 20bis/1, §*1*, vijfde lid, dat artikel 5 van het ontwerp invoegt in *de Arbeidswet* van 16 maart 1971, en artikel 20quater, §*6*, tweede lid dat artikel 6 van het ontwerp invoegt *in de Arbeidswet* van 16 maart 1971, zodanig moeten worden aangepast dat de afschriften van de betrokken individuele overeenkomsten uitsluitend door de werkgever mogen worden overhandigd aan het CPBW of bij onstentenis van dergelijk comité aan de vakbondsafvaardiging, en dit op hun verzoek wanneer en op voorwaarde dat dit noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taken van algemeen belang of hun verplichtingen krachtens de wet, de ter uitvoering daarvan vastgestelde voorschriften of een collectieve arbeidsovereenkomst, op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk (**overwegingen** 5**-11**).

Voor het Kenniscentrum,
Rita Van Nuffelen - Verantwoordelijke a.i. van het Kenniscentrum

[3] Dit kan, in het geval van de vakbondsafvaardiging, alleen het geval zijn voor leden van de betrokken vakbond

Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 107/2022 du 3 juin 2022

Objet: Demande d'avis concernant un avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail (CO-A-2022-103)

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »), Présent.e.s : Madame Marie-Hélène Descamps et Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye et Bart Preneel;

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après « LCA »);

Vu le règlement (UE) 2016/679 *du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE* (ci-après « RGPD »);

Vu la loi du 30 juillet 2018 *relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel* (ci-après « LTD »);

Vu la demande d'avis du Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail, Monsieur Pierre-Yves Dermagne (ci-après « le Vice-Premier ministre » ou « le demandeur »), reçue le 24 avril 2022;

Émet, le 3 juin 2022, l'avis suivant :

I. Objet et contexte de la demande d'avis

1. Le Vice-Premier ministre a introduit auprès de l'Autorité une demande d'avis concernant l'article 16 (Chapitre 4 - Economie de plateformes), l'article 25, § 2, al. 1er (Chapitre 8 – E-commerce) et les articles 53 et 61 (Chapitre 13 – Investir dans la formation) d'un avant-projet de loi *portant des dispositions diverses relatives au travail* (CO-A-2022-103) (ci-après « le projet »).

2. Par souci de lisibilité du présent avis, le contexte de chacune des dispositions est présenté à l'occasion de l'examen de celles-ci dès lors qu'elle concerne des sujets tout à fait différents, bien que tous liés au droit du travail ou au droit social.

II. Examen

II.1. Article 16 du projet – Economie de plateformes

3. L'article 16 du projet insère un article 1er/2 dans la loi du 10 avril 1971 *sur les accidents du travail* (ci-après, « la loi de 1971 »). Cette disposition procède à une extension du champ d'application de la loi de 1971. L'exposé des motifs justifie celle-ci comme suit :

> « *Pour atteindre une plus grande protection contre les conséquences des accidents du travail, le gouvernement a décidé d'aller plus loin et d'imposer aux plateformes la conclusion d'une assurance contre les accidents du travail pour les prestataires avec lesquels elle collabore sur base d'un contrat d'entreprise* ».

4. L'article 1er/2 de la loi de 1971 en projet consacre deux habilitations du Roi. L'une concerne la protection sociale concrètement envisagée et l'autre, dans son alinéa 3, vise le traitement de données et est rédigée comme suit :

> « *Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les personnes visées à l'alinéa 1er indispensables pour le contrôle de la couverture d'assurance et pour le règlement de l'accident du travail* » (souligné par l'Autorité).

5. L'exposé des motifs justifie cette disposition ainsi :

> « *Par ailleurs, une autre délégation permet au Roi de mettre en place une procédure de collecte des différentes données qui sont nécessaires pour l'application des règles en matière de contrôle de la couverture du risque d'accident du travail via les entreprises d'assurances*

privées agréées ou Fedris et de détermination de l'indemnisation si un accident du travail survient. En effet, le système actuel est adapté à la couverture en premier lieu des travailleurs salariés ou assimilés et les données concernant ceux-ci sont disponibles via les données disponibles à l'ONSS et transmises via des flux entre les divers acteurs qui participent au règlement des accidents du travail (les entreprises d'assurances et Fedris lorsqu'il intervient comme Fonds de garantie ou pour exercer sa mission de contrôle).

Pour d'autres catégories de personnes auxquelles le champ d'application de la LAT[1] *a été étendu, une réflexion identique a dû être menée et des solutions s'inscrivant dans la base du système existant ont pu être trouvées. On pense notamment à la dernière extension du champ d'application de la LAT qui concernait les 'petits statuts', visés à l'article 1er/1 de la LAT. Le statut d'indépendant des travailleurs de plateforme visés par l'extension de la LAT proposée n'étant pas enregistrés dans les mêmes sources de données sociales nécessite la mise en place d'un système ad hoc qui sera déterminé par arrêté royal* » (souligné par l'Autorité).

6. L'Autorité a interrogé le demandeur quant à la question de savoir quels obstacles de droit positif doivent pouvoir être réglés par l'alinéa 3 du nouvel article 1er/2 de la loi de 1971, si de tels obstacles existent bel et bien (dès lors que la disposition prévoit que le Roi « *peut* » et ne doit donc pas déterminer la manière de collecter les données). Plus concrètement, l'Autorité a interrogé le demandeur quant aux échanges concrets de données dont l'adaptation est envisagée : quelles données (apparemment exclusivement limitées aux « *prestations effectuées* ») doivent être communiquées à quelles entités et en vertu de quelles dispositions, notamment de la loi de 1971, afin de permettre « *le contrôle de la couverture d'assurance* » et le « *règlement de l'accident du travail* » ?

7. Après avoir rappelé les principes de la loi de 1971 et le rôle de Fedris[2], le demandeur a notamment répondu ce qui suit :

> « *Par ailleurs,* l'arrêté royal du 16 décembre 1987 *portant organisation et fonctionnement d'une* banque centrale de données auprès de Fedris *réglemente comment s'effectue la collecte, l'enregistrement, le traitement et la tenue à jour des données. Cette mission est fixée à l'article 2, 1° de cet AR. La mission est également (art. 2, 2°), conformément à la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, d'assurer en tant* qu'institution gérant un réseau secondaire *la direction et l'organisation de l'échange électronique de données sociales entre le secteur des accidents du travail et les autres acteurs (assureurs, employeur,….).*

[1] Soit la loi de 1971.

[2] Selon l'article 57 de la loi, « *Fedris est une institution publique de sécurité sociale, érigée par la loi du 16 août 2016 relative à la fusion du Fonds des accidents du travail et du Fonds des maladies professionnelles* ». Selon l'article 3 de cette dernière loi, Fedris est la dénomination en abrégé de l' « Agence fédérale des risques professionnels ».

[…]

Concernant les données à caractère personnel traitées,

Le projet contient une délégation au Roi sur la possibilité de collecter les données. Cette délégation est nécessaire car il est clair à ce stade qu'il est impossible de transposer telle quelle la situation existante pour les travailleurs salariés. *Pour ces derniers, c'est l'ONSS qui est à la source des informations utiles. Les données concernant des travailleurs indépendants ne sont pas disponibles à l'ONSS mais à l'INASTI et donc des flux devront être mis en place avec cette institution, qui dispose des données. Il est compliqué d'inscrire ces données dans le texte de loi (d'où l'importance de la délégation au Roi) : on peut imaginer les données probablement utiles (voir ci-après) mais sans certitude à ce stade, ce qui comporte le risque d'oublier des données essentielles.*

Les données *utiles dont Fedris devrait disposer* sont donc à priori, *pour les travailleurs de plateforme:*

- *Les données travailleurs : identifier si la personne accidentée a le statut d'indépendant occupé par une plateforme ; à noter que dans le cadre de la fixation des primes, la classe de risque (ouvrier-employé) est importante également ;*
- *Les données employeurs : savoir pour quelle plateforme (employeur) la victime travaillait et être sûr que cette plateforme a bien une couverture d'assurance ;*
- *les périodes de prestations afin de savoir si l'accident s'est bien produit pendant les prestations de travail ;*
- *les éléments nécessaires au calcul de l'indemnisation* » (gras et souligné dans le texte original, texte dont les italiques sont enlevés souligné par l'Autorité).

8. L'Autorité comprend que le demandeur n'a pas encore une idée précise et définitive des flux de données qui seront nécessaires à la mise en œuvre de son projet et partant, des adaptations qui seront nécessaires au droit positif.

9. Or les traitements de données nécessaires à l'exécution de la loi de 1971 peuvent être considérés comme entraînant une ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées : ils concernent l'ensemble des travailleurs de Belgique (nombre de personnes concernées important, à savoir la population des travailleurs mais également certains indépendants) et leur protection contre les accidents du travail (les droits de la personne concernée et des catégories particulières de données – en l'occurrence, des données relatives à la santé – sont en cause).

10. Dans ce contexte, l'Autorité rappelle à l'attention du demandeur sa pratique d'avis constante selon laquelle conformément aux principes de légalité et de prévisibilité, consacrés aux termes de l'article 22 de la Constitution, lu en combinaison avec les articles 8 de la CEDH et 6.3 du RGPD, toute norme qui encadre des traitements de données à caractère personnel doit en fixer les éléments essentiels. Lorsque le traitement de données constitue une ingérence particulièrement importante dans les droits et libertés des personnes concernées, il est nécessaire que les éléments essentiels suivants soient déterminés par le législateur : la (les) finalité(s) précise(s) et concrètes[3], l'identité du (des) responsable(s) du traitement (sauf si c'est évident), les (catégories) de données qui sont nécessaires à la réalisation de cette (ces) finalité(s), le délai de conservation des données, les catégories de personnes concernées dont les données seront traitées, les destinataires ou catégories de destinataires auxquels les données seront communiquées, les circonstances dans lesquelles elles seront communiquées ainsi que, le cas échéant si c'est nécessaire, la limitation des obligations et/ou des droits visé(e)s aux articles 5, 12 à 22 et 34 du RGPD.

11. L'Autorité pouvant difficilement apprécier la portée envisagée à l'habilitation du Roi prévue par le projet, elle n'est par conséquent pas en mesure de confronter celle-ci aux principes juste rappelés.

12. En l'état du projet, la finalité du traitement découle assez clairement de celui-ci et de la loi de 1971 : il s'agit, à des fins de protection sociale, d'assurer le contrôle et la mise en œuvre de la couverture d'assurance en cas d'accident du travail d'un travailleur.

13. Certes, l'article 3 de la loi de 1971 permet *au Roi*, suivant les conditions qu'il détermine, d'étendre l'application de la loi à d'autres catégories de personnes, et de fixer les conditions spéciales en ce qui concerne l'application de la présente loi à certaines catégories de personnes. Dans le même esprit, l'article 1er/2, alinéa 2 en projet prévoit également que « *Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, fixer des conditions spéciales en ce qui concerne l'application de la* » loi de 1971 aux personnes visées par le projet. Il n'empêche que c'est à juste titre, sur le plan des principes prévisibilité et de légalité consacrés dans les articles 8 CEDH et 22 de la Constitution, que le demandeur prévoit dans son projet, *soit dans une norme de rang de loi*, l'extension du champ d'application *ratione personae* de la loi de 1971, aux personnes qui, visées par le projet, exercent une activité contre indemnisation pour une plateforme numérique donneuse d'ordre : il s'agit clairement d'un élément (quelles personnes sont protégées/couvertes) central de la finalité des traitements.

14. Pour le reste des éléments essentiels du traitement de données, le projet ne précise rien, sauf l'habilitation du Roi. Et c'est logiquement à la loi de 1971 qu'il convient de se référer, en principe (pour les travailleurs aujourd'hui concernés par la loi de 1971) combinée à la législation régissant les flux de

[3] Voir aussi l'article 6, 3., du RGPD.

données dans le cadre du réseau de la Banque-carrefour de la sécurité sociale (ci-après, « BCSS ») (à savoir notamment à ce sujet, la loi du 15 janvier 1990 *relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale*)[4]. L'économie de ce dernier dispositif est de permettre aux institutions de sécurité sociale de réaliser leurs missions sur la base de données collectées auprès de sources « authentiques » de données des réseaux de la BCSS.

15. Il ne serait pas exclu, sur le plan du principe et compte-tenu de la réponse fournie par le demandeur, que le projet nécessite de nouveaux échanges de données à caractère personnel, le cas échéant impliquant les entreprises de plateforme elles-mêmes (c'est-à-dire, des entités autres que les institutions publiques de sécurité sociale ou les institutions coopérantes de sécurité sociale, en l'occurrence par exemple, les entreprises d'assurances agréées, en matière d'accidents du travail). Par exemple, il pourrait être question de prévoir l'obligation pour celles-ci de déclarer auprès d'une autorité publique (laquelle ? ; Fedris directement ?) les personnes aux services desquelles elles recourent et qui sont soumises au dispositif en projet.

16. En principe, de tels traitements de données dans un contexte tel que celui du projet, devraient alors être envisagés dans le projet lui-même. Et ce bien que l'Autorité observe qu'historiquement en la matière, le législateur ait attribué au Roi des pouvoirs plus ou moins larges et que partant[5], le législateur se trouve dans une situation de relative tension entre le fait d'agir dans un contexte normatif préexistant parfois relativement ancien[6], et l'obligation d'appliquer les principes de protection des données rappelés dans le présent avis.

---

[4] L'article 58, 12°, de la loi de 1971 donne pour mission à Fedris de « *créer une banque centrale de données concernant les accidents du travail déclarés et leur règlement. L'organisation et le fonctionnement de cette banque centrale de données sont déterminés par le Roi* ». En exécution de cette disposition, l'arrêté royal du 16 décembre 1987 *portant organisation et fonctionnement d'une banque centrale de données auprès de Fedris* a été adopté. Ce dernier prévoit notamment, plus largement, que la banque de données a pour mission « *conformément à la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, d'assurer en tant qu'institution gérant un réseau secondaire la direction et l'organisation de l'échange électronique de données sociales entre le secteur des accidents du travail et a) les autres institutions de sécurité sociale en vue de l'application de la sécurité sociale et en vue du calcul des primes ; b) les employeurs en vue de la déclaration des accidents du travail et de leur règlement ultérieur ; c) d'autres institutions et organismes agréés à cette fin en vertu de dispositions légales ou réglementaires* » (article 2, 2°). Bien que l'Autorité ne se prononce pas dans le présent avis, au sujet de ces dispositions, force est de constater que l'article 58, 12°, de la loi de 1971 gagnerait à être développé, à l'aune de ce que prévoit l'arrêté royal du 16 décembre 1987.

[5] Outre les dispositions déjà évoquées dans le présent avis (dans le projet, ou dans la loi de 1971, voir le considérant n° 12 et la note de bas de page n° 4), voir par exemple, à propos de la « DIMONA » (déclaration immédiate ou *onmiddelijke aangifte*) l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 *portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions* (soit une norme légale fort générique selon laquelle « *Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, apporter des modifications en ce qui concerne le mode de collecte des données indispensables à l'application de la sécurité sociale et de la fiscalité auprès des employeurs et des assurés sociaux, la gestion des données se faisant conformément aux dispositions de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prendre toutes les mesures utiles en vue de promouvoir et de régler la collecte par voie électronique, ainsi que la qualité des données* »), l'arrêté royal du 5 novembre 2002 *instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions* et l'article 181 du Code pénal social (une loi) qui en substance, punit l'employeur qui ne se conforme pas aux textes juste évoqués.

[6] Il convient également de relever que le RGPD a renforcé significativement en droit belge, l'obligation de consulter l'Autorité comparativement à l'état antérieur du droit, sous l'empire de la loi du 8 décembre 1992 *relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel*. De telle sorte que l'attention quant à l'application des principes rappelés dans le présent avis s'en est d'autant renforcée.

17. L'Autorité relève encore qu'après avoir rappelé les conséquences du principe de légalité formelle consacré dans l'article 22 de la Constitution, le Conseil d'Etat a précisé dans le même sens, ce qui suit à l'attention du demandeur :

> « *Le fait que certains aspects de la collecte et du traitement de données à caractère personnel sont d'ores et déjà réglés dans un arrêté royal n'empêche pas, comme le délégué l'indique, que des flux de données spécifiques relatifs à la catégorie concernée de travailleurs indépendants doivent être mis en place et que, comme il ressort de l'avis 68.936/AG précité, le législateur doive lui-même en déterminer les éléments essentiels. À cet effet, il faudra encore compléter le texte de l'avant-projet sur ce point* »[7].

18. S'agissant des (catégories de) données à collecter, l'Autorité rappelle que conformément au principe de minimisation des données consacré dans l'article 5, 1., c), du RGPD, il lui incombe(ra) de les déterminer de manière *exhaustive*. Les (catégories de) données à traiter dépendront de la couverture sociale qui est *in fine* octroyée aux personnes concernées par le dispositif en projet. Une fois de plus, une large latitude étant laissée au Roi en la matière, l'Autorité ne perçoit pas à ce stade du projet les *données concrètes* qui devront être collectées.

19. Cela étant, l'Autorité comprend de la réponse communiquée par le demandeur que les (catégories) de données à traiter sont les mêmes que celles qui doivent être traitées afin de mettre en œuvre la loi de 1971 et qui à ce sujet, découlent de cette dernière[8]. Rien dans le projet (au contraire) n'indique que le demandeur entendrait s'écarter de cette logique.

20. Par conséquent à ce sujet, l'Autorité est d'avis que le Roi peut être habilité à déterminer plus concrètement les (catégories de) données qui devront être collectées compte-tenu de la spécificité du projet (à savoir, la mise en place d'une couverture sociale en matière d'accident du travail au profit de

---

[7] Avis du Conseil d'Etat n° 71.165/1 du 20 avril 2002 *sur un avant-projet de loi 'portant des dispositions diverses relatives au travail'*, considérant n° 33.3.

[8] Voir par exemple, la définition par la loi de ce qui est considéré comme un accident du travail (articles 7 et 8) qui nécessite notamment de disposer de données concernant l'occupation de la personne concernée au moment de l'accident, la nécessité de disposer de données relatives à la rémunération et à la famille de la personne concernée afin de pouvoir calculer les indemnités dues et d'identifier leurs créanciers (articles 10 et 12 par exemple, dans le cas des accidents mortels), des données relatives à la rémunération pour calculer les indemnités dues en cas d'incapacité temporaire et totale ou partielle (articles 22 et 23 de la loi), y compris les données nécessaires au calcul de la rémunération de base (articles 34 et s. de la loi), des données relatives aux soins médicaux (articles 28 et s.), des données à communiquer à Fedris pour que l'agence puisse exécuter les missions qui lui incombent en exécution de la loi de 1971 (par exemple en vertu de l'article 50, lorsqu'elle doit intervenir en tant que fonds de garantie pour les employeurs non assurés, dans le cadre de l'article 58, 9° et 11°, visant le contrôle et la prévention), etc. L'Autorité note au passage que prévoir une disposition légale qui listerait l'ensemble des catégories de données à caractère personnel qui doivent être traitées ne serait probablement pas opportune. Dans un tel contexte plutôt, ce sont des catégories de données qui pourraient être précisées au cas par cas, selon les nécessités de prévisibilité du texte et de sécurité juridique (par exemple, en précisant sur la base de quels documents et données concrètes une rémunération est établie, etc.). A propos de ces nuances, le demandeur peut se référer à l'Avis de l'Autorité n° 53/2022 du 9 mars 2022 *concernant un avant-projet d'ordonnance du Collège réuni de la Commission communautaire commune modifiant l'ordonnance du 24 avril 2008 relative aux établissements d'accueil ou d'hébergement pour personnes âgées*, considérant n° 15. Pour une application encore plus récente de ces principes, voir l'avis de l'Autorité n° 96/2022 du 13 mai 2022 *concernant un avant-projet de décret portant diverses dispositions en matière d'Enseignement supérieur, d'Enseignement de Promotion sociale et de Recherche scientifique*, considérants nos 13 et s.

personnes qui ne sont pas des travailleurs mais bien des indépendants, au service de certains prestataires de services de type plateforme en ligne), si cela s'avère nécessaire compte-tenu de la couverture sociale qui sera prévue. L'Autorité souligne dans ce contexte, que la mise en œuvre du projet ne pourrait notamment pas nécessiter la collecte des données relatives à l'ensemble des déplacements des personnes concernées dans l'exécution de leurs tâches. Une telle collecte de données ne serait pas conforme au principe de minimisation des données. Ce qui n'exclut bien entendu pas qu'en cas d'accident d'une personne concernée, il soit nécessaire de traiter les données relatives à son déplacement dans le contexte précis de cet accident, afin d'établir que l'accident entre bien dans le champ d'application de la couverture qui sera prévue.

21. Pour le surplus des éléments essentiels du traitement de données à caractère personnel (catégories de destinataires, durée de conservation des données, identification des responsables du traitement et éventuelles limitations des droits des personnes concernées), il incombera au demandeur de veiller à ce que ceux-ci soient déjà déterminés par la loi de 1971 et les mesures prises en exécution de celle-ci, ainsi que par le cadre normatif applicable au contexte de la BCSS. A défaut, le projet et ce contexte normatif devront être adaptés dans les mesure nécessaire.

II.2. <u>Article 25 du projet – E-commerce</u>

22. L'article 25 du projet prévoit une possibilité de réaliser une « *expérience* » en matière de travail de nuit dans le cadre de l'e-commerce. Selon l'exposé des motifs, le chapitre 8 du projet « *prévoit aussi que des travailleurs peuvent participer sur une base volontaire à une expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce. Une telle expérience unique ne peut avoir qu' une durée maximale de 18 mois et doit être enregistrée auprès de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales* ».

23. L'article 25, § 2, al. 1er, du projet prévoit ce qui suit :

> « *Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. <u>Les documents y relatifs</u> doivent être conservés par l'employeur et <u>tenus à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales.</u> La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur* » (souligné par l'Autorité).

24. L'Autorité relève avant tout que le projet n'identifie pas quels sont les « *documents […] relatifs* » à l'expérience, outre bien entendu l'écrit par lequel le travailleur manifeste son souhait de participer à l'expérience envisagée.

25. Interrogé quant à la question de savoir quelles (catégories) de données à caractère personnel sont reprises dans ces documents, le demandeur a répondu que ces documents ne comprenaient « *Que la demande écrite du travailleur* ».

26. L'article 25, § 2, al. 1er, du projet doit être adapté en conséquence.

27. Pour le surplus, l'Autorité attire l'attention du demandeur sur le constat suivant réalisé par le Conseil d'Etat à propos de son projet :

> « *La majorité des chapitres se compose dès lors de dispositions qui ont pour objet de modifier des lois existantes. Pour certaines mesures, il a cependant été choisi de les inscrire dans des dispositions autonomes. Tel est le cas des dispositions des chapitres 5 (« Dérogation de la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs en temps partiel »), 8 (« E-commerce »), 10 (« Plans de formation »), 11 (« Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre »), 12 (« Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises ») et 13 (« Investir dans la formation »).*
>
> *Le choix d'un régime autonome pour certaines des mesures en projet n'est pas toujours si évident, dès lors qu'il s'agit de mesures qui règlent en soi un aspect d'une problématique plus large du droit du travail, comme celle concernant la durée du travail, qui fait déjà l'objet d'une législation existante. Le choix d'un régime autonome semble à première vue être inspiré par le souci d'une plus grande identification et accessibilité des mesures concernées[...], mais la question se pose de savoir dans quelle mesure cet objectif peut être maintenu si, comme en l'espèce, les mesures en projet sont intégrées dans une loi « fourre-tout » sur le droit du travail constituée pour l'essentiel de dispositions modificatives, et ce indépendamment du constat, difficile à éviter, que la législation sur le droit du travail s'en trouvera encore plus fragmentée[...]* »[9] (références omises et souligné par l'Autorité).

28. *Mutatis mutandis*, des considérations tout à fait similaires valent sur le plan de la protection des données à caractère personnel. En l'occurrence, à cet égard, le demandeur dispose des alternatives suivantes :

- Soit, il modifie une loi déjà existante et en principe, le sort du traitement de données à caractère personnel devrait (déjà) être réglé dans ce contexte normatif, à charge pour le demandeur d'ajuster éventuellement les points de droit qui le nécessiteraient (que la loi en

[9] Avis du Conseil d'Etat n° 71.165/1 du 20 avril 2002 *sur un avant-projet de loi 'portant des dispositions diverses relatives au travail'*, considérant n° 2.

question ne permette pas au demandeur de rencontrer ses objectifs ou qu'elle doive être mise à jour afin d'être conforme aux principes de protection des données). Par exemple dans une telle hypothèse, un régime de contrôle de l'application de la loi sera en principe déjà existant ;

- Soit, il crée un régime juridique et un texte autonome, auquel cas il lui incombe de régler clairement dans le dispositif de son projet, le sort réservé au traitement de données à caractère personnel, en habilitant le cas échéant le Roi dans la mesure permise par les principes de prévisibilité et de légalité consacrés dans les articles 22 de la Constitution et 8 CEDH[10], et/ou en rendant applicable des règles existant par ailleurs en droit positif. Par exemple dans cette hypothèse, le projet prévoirait qu'aux fins du contrôle de sa mise en œuvre, sont applicables des règles qu'il rend applicables et par conséquent, auxquelles il se réfère explicitement.

29. En l'occurrence, le projet est incomplet sur ce point et doit être adapté (en son dispositif) de telle sorte que la manière dont le demandeur entend régir le traitement de données à caractère personnel visé à l'article 25 soit prévue.

II.3. <u>Articles 53 et 61 du projet – Investir dans la formation</u>

II.3.1. Article 53 du projet

30. L'article 53 du projet concerne le droit à la formation individuel consacré dans l'article 50 du projet (droit à au moins cinq jours par an, par équivalent temps plein), lorsque ce droit n'est pas concrétisé dans une convention collective de travail conformément à l'article 51, 1°, du projet.

31. L'article 53, § 2, du projet prévoit que le « *compte formation individuel est concrétisé au moyen d'un formulaire contenant <u>au minimum</u>* » une série de données à caractère personnel (données d'identification, régime de travail, crédit formation, etc.).

32. Conformément aux principes de prévisibilité et de légalité consacrés dans les articles 8 CEDH et 22 de la Constitution et conformément au principe de minimisation des données consacré dans l'article 5, 1., c), du RGPD, les (catégories de) données traitées doivent être déterminées de manière exhaustive par ou en vertu du projet. Le projet ne peut donc se limiter à identifier « *au minimum* » les données qui doivent être traitées.

[10] Voir les considérants nos 10 et 51.

33. En l'occurrence toutefois, compte-tenu de l'ingérence faible dans les droits et libertés des personnes concernées impliquée par l'article 53 du projet, si le demandeur estimait que d'autres (catégories de) données à caractère personnel pourraient être nécessaires afin de garantir à la personne concernée (le travailleur) son droit individuel à la formation prévu par le projet (la finalité du traitement), l'Autorité est d'avis que le demandeur pourrait habiliter le Roi à cette fin précise[11].

34. Les alinéas 7 et 8 de l'article 53, § 2, du projet disposent que :

> « *Le travailleur a le droit de consulter son compte formation individuel à tout moment sur simple demande et d'y apporter des modifications avec l'accord de son employeur.*
>
> *Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation et lui rappelle son droit à la consultation de son compte formation individuel et son droit à la correction des erreurs* » (souligné par l'Autorité).

35. L'exposé des motifs et le commentaire des articles n'apportent aucune précision quant aux dispositions juste évoquées. L'Autorité en déduit par conséquent que l'intention du demandeur n'est pas de déroger aux droits dont jouissent les personnes concernées en exécution du RGPD. Pour le reste, l'Autorité ne perçoit en tout état de cause pas pour quelle raison ces droits pourraient légitimement être limités au regard du compte formation individuel/du formulaire.

36. Par conséquent d'une part, afin de lever tout doute en la matière et de garantir la sécurité juridique, l'Autorité est d'avis que le dispositif doit préciser qu'il est sans préjudice des droits dont jouissent les travailleurs en exécution du RGPD.

37. A ce propos, l'Autorité attire l'attention du demandeur sur le fait que la mise en œuvre du droit de rectification consacré dans l'article 16 du RGPD (que le travailleur solliciterait par exemple, si le nombre de jours de formation suivis repris dans son compte individuel est inexact) ne peut être conditionnée à l'accord de l'employeur. Au contraire, en exécution des articles 5, 1., d) (exactitude), et 24 (responsabilité du responsable du traitement) du RGPD, le responsable du traitement (l'employeur en l'occurrence) est tenu de corriger les données à caractère personnel qui comporteraient des erreurs et doit être en mesure de démontrer qu'il a mis en place les mesures techniques et organisationnelles nécessaires à cette fin.

---

[11] Voir également la note de bas de page n° 8, *in fine*, quant aux approches qui peuvent être suivies afin de déterminer les (catégories de) données traitées.

38. D'autre part, dans le même souci de sécurité juridique, le projet (le cas échéant son exposé des motifs) devrait clarifier ces modifications qui, sans pouvoir être des conséquences de l'exécution des droits des travailleurs en vertu du RGPD, nécessiteraient un accord de l'employeur.

39. Enfin, et compte-tenu des développements suivants, le demandeur doit clarifier dans l'exposé des motifs que le « *compte formation individuel* » est bien distinct du compte individuel visé à l'article 36 de la loi programme du 2 août 2002 et à l'article 28 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 *relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés*.

II.3.2. Article 61 du projet

40. L'article 61 du projet prévoit la mise en place d'un *« système informatique et une application électronique, dénommée 'Individual Learning Account', en abrégé 'ILA'* » qui « *sera développé* » et « *avec comme objectif de supporter de façon digitale la création d'un compte formation individuel pour chaque personne qui entre sur le marché de travail en Belgique* » (souligné par l'Autorité).

41. L'article 61 du projet prévoit encore ce qui suit en ses alinéas 2, 3 et 4 :

> « *Le Roi détermine, après avis de l'Autorité de protection des données, les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel, les droits à la formation que ledit compte formation individuel contient, les moyens de financement de ce compte ainsi que l'usage de ces données, de même que les délais de conservation de ces dernières.*
>
> *Le Roi détermine la manière dont l'Individual Learning Account', en abrégé 'ILA' sera administré et financé.*
>
> *Les crédits qui sont exigés pour le développement et le fonctionnement du 'Individual Learning Account', en abrégé 'ILA' seront attribués via une dotation à l'Office National de la Sécurité Sociale* » (souligné par l'Autorité).

42. Le commentaire des articles précise ce qui suit à ce sujet :

> « *Cet article s'inscrit dans le cadre la stratégie européenne en matière de compétences pour contribuer à combler les disparités en matière d'accès à la formation, et aider les adultes à gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.*

> *Il anticipe déjà la possibilité de créer des comptes individuels de formation qui fournissent aux personnes en âge de travailler un budget à consacrer à la formation pour améliorer leurs compétences et leur aptitude à l'emploi.*
>
> *Délégation est donnée au Roi pour encadrer cet outil permettant au travailleur de mieux gérer son compte formation individuel* » (souligné par l'Autorité).

43. En outre, l'article 53, § 2, al. 2, prévoit que Le « *formulaire est conservé dans le dossier personnel du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur et en fait partie intégrante* » (souligné par l'Autorité). Ce qui apparaît être en contradiction avec le projet d'ILA et la finalité (non précisée) que celui-ci est supposé accomplir, dès lors que l'ILA semble être un outil qui accompagnera le travailleur tout au long de sa carrière (plusieurs employeurs seront concernés) et dont les usages pourraient être plus larges compte-tenu de l'habilitation du Roi qui est prévue.

44. Dans ce contexte, l'Autorité s'est interrogée sur la portée de l'article 61 du projet et de l'ILA. Notamment compte-tenu de l'existence d'une potentielle incohérence entre les articles 53 et 61 du projet (l'article 53 limitant le compte formation à un élément du dossier personnel du travailleur tandis que l'ILA mettrait en place un système aux ambitions plus larges), l'Autorité a interrogé le demandeur sur la finalité de l'ILA, sur ses modalités (sera-t-il en outre obligatoire d'y recourir ? ; quels seront les choix disponibles à l'employeur et au travailleur ? ; s'agit-il de créer une banque de données centralisées ?) ainsi que sur les catégories de destinataires des données et les (catégories de) données traitées. Le demandeur a notamment répondu ce qui suit :

> « ***L'ILA*** *(art61) est un tool/logiciel digital que l'on compte intégrer dans le système existant de 'MyCareer.be'.*
> *L'ILA est en train d'être développé suite à l'inclusion de ce projet d'investissement dans le plan national belge de relance et résilience approuvé par les autorités européennes.*
> *Il s'agit de développer* un compte individuel de formation qui reprend dans un endroit tout ce qui concerne la formation d'un citoyen (et donc aussi d'un travailleur) *: droits à la formation, formations déjà suivies, offre de formations, etc..*
> ***Le compte formation individuel*** *(article 53) ne fait que reprendre une description déjà précédemment utilisée pour le compte de formation (se trouvait déjà dans la loi d.d. 5 mars 2017).*
> *[…]*
> *Cela fait référence au document ou application* ***au niveau de l'entreprise*** *qui permet de gérer une partie des droits de formation d'un travailleur, notamment le droit individuel de formation que l'employeur doit accorder à son travailleur en exécution du chapitre 13 de l'avant-projet de loi dispositions diverses travail.*

On pourrait dire en d'autres termes que l'ILA (art 61) est un instrument propre à chaque travailleur qui va reprendre de manière globale toutes ses formations tout au long de sa carrière, indépendamment de l'employeur. *Alors que le compte individuel formation (art 53) est le compteur individuel du travailleur au sein de l'entreprise pour laquelle il travaille.*
Ce compte individuel est propre au contrat en cours du travailleur, et permet de voir si l'employeur respecte ses obligations en termes de formation à l'égard du travailleur.
Précisions encore que pour éviter la confusion entre les deux, on opte pour le terme 'ILA' (Individual Learning Account) pour le tool/logiciel digitale à intégrer dans MyCareer.be.
L'ILA va nécessiter une base législative bien plus vaste que l'article 61 déjà repris dans l'avant-projet de loi dispositions diverses travail.
En d'autres termes, l'article 61 de l'avant-projet sert à ce stade de point d'ancrage pour ce Tool/Logiciel.
[…]
Comme mentionné précédemment, l'ILA sera nourri par l'information que l'employeur devra fournir sur les formations suivies par son travailleur, mais également par le travailleur lui-même et éventuellement par des institutions de formation qui sont oui ou non liées à une commission paritaire.
Naturellement, uniquement pour les données qui ont trait au citoyen concerné et selon les autorisations données.
Dans le cadre du développement de ce projet, nul doute que l'autorité de protection de données sera également consultée » (gras et souligné dans le texte original, texte dont les italiques sont enlevés souligné par l'Autorité).

45. Dans ce contexte, l'Autorité rappelle que comme cela est indiqué à la première page du formulaire de demande d'avis, le projet de texte normatif pour lequel l'avis est demandé doit être « *à son stade de rédaction final* ». La notice explicative de ce formulaire précise également et notamment dans sa première page, que « *Les textes soumis pour avis doivent être des* ***textes totalement finalisés*** *tant du point de vue de la forme que du contenu* » (gras dans le texte original, souligné par l'Autorité dans le présent avis). Concernant l'ILA, compte-tenu de l'état du projet (dispositif et exposé des motifs) ainsi que de la réponse fournie par le demandeur[12], l'Autorité considère que le projet ne se trouve pas à un stade de rédaction final et ce bien qu'il ait été approuvé par le Gouvernement.

46. Par conséquent, sous réserve des trois commentaires suivants qui sont émis en l'attente de disposer d'un projet abouti, l'Autorité n'est pas en mesure de se prononcer sur le fond de l'article 61 du projet[13].

[12] Voir le considérant n° 43.

[13] Pour une situation similaire, voir l'avis de l'Autorité n° 99/2022 du 13 mai 2022 *concernant un avant-projet de décret relatif aux données ouvertes et à la réutilisation des informations du secteur public*.

47. Premièrement, l'Autorité souligne que « *supporter de façon digitale* » la création d'un compte formation individuel n'est pas une finalité de traitement mais bien un moyen de traitement. Il incombe au demandeur de déterminer la finalité de l'ILA qui en l'état du projet et ce, malgré les réponses communiquées à la suite des interrogations de l'Autorité, n'est pas déterminée. La (ou les) finalité(s) de l'ILA doi(ven)t être déterminée(s) dans le dispositif projet.

48. Deuxièmement, l'Autorité est d'avis que les mots « *après avis de l'Autorité de protection des données* » doivent être omis de l'article 61, al. 2, du projet.

49. En effet, l'article 36, 4., du RGPD prévoit que « *Les États membres consultent l'autorité de contrôle dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement* ». Et cette disposition est d'application directe en droit belge. La répéter dans le dispositif du projet non seulement n'a pas de plus-value juridique mais en outre, est de nature à semer la confusion quant au rang hiérarchique de la règle imposant la consultation obligatoire de l'Autorité (une règle de droit européen dérivé, soit une norme hiérarchiquement supérieure à la loi que constitue le dispositif).

50. Troisièmement plus fondamentalement, il semble se dégager de la réponse communiquée par le demandeur que le système d'information envisagé entraînera *a priori* une ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées (collecte de données centralisées au sujet de l'ensemble des citoyens qui ont travaillé ou travaillent, tout au long de leur carrière, dont la finalité et l'accessibilité n'apparaissent toutefois pas encore dans les intentions du demandeur[14]). Le demandeur reconnaît lui-même que « *L'ILA va nécessiter une base législative bien plus vaste que l'article 61 déjà repris dans l'avant-projet de loi dispositions diverses travail. En d'autres termes, l'article 61 de l'avant-projet sert à ce stade de point d'ancrage pour ce Tool/Logiciel* ».

---

[14] Pour ce qui concerne « mycarreer.be », ce dernier site internet renseigne comme fondement l'égal notamment l'article 36 de la loi-programme du 2 août 2002 selon lequel :

« *§ 1er. Les données relatives au temps de travail et à la rémunération, et toutes les autres informations nécessaires concernant les carrières professionnelles et l'identification des assurés sociaux, sont enregistrées dans les comptes individuels des travailleurs visés à l'article 28 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs.*

Le Roi fixe les données et les informations qui sont enregistrées dans ce compte individuel des travailleurs, tout comme les modalités et les conditions de gestion des comptes.

§ 2. Les institutions qui sont responsables de ces données ou l'assuré social peuvent demander une correction des données ou des informations enregistrées dans les comptes individuels.

Le Roi fixe les modalités et les conditions qui peuvent accorder la force probante à ces données, tout comme les procédures de correction de ces données ».

Voir également l'arrêté royal du 9 décembre 1968 *relatif à la tenue du compte individuel des travailleurs* et l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 *relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés*. Pour ce qui concerne le secteur public, voir également (semble-t-il) le Titre 13, Chapitre unique, de la loi du 29 décembre 2010 *portant des dispositions diverses (I)*.

Ces dispositions éparses ne sont pas l'objet de l'analyse de l'Autorité dans le cadre du présent avis.

51. Dans ce contexte, l'Autorité rappelle de nouveau à l'attention du demandeur sa pratique d'avis constante explicitée au considérant n° 10 du présent avis.

52. L'Autorité réitère également à l'attention du demandeur le commentaire que le Conseil d'Etat lui avait adressé au sujet de son projet, quant à l'ILA :

> « *Ni l'intention de respecter les aspects de droit matériel du droit à la protection de la vie privée, ni l'intention de recueillir en l'espèce l'avis de l'Autorité de protection des données, ce qui en tout état de cause est une obligation imposée par le Règlement général sur la protection des données, ne peuvent justifier qu'il soit passé outre au principe de légalité, consacré par l'article 22 de la Constitution, comme on l'a déjà évoqué aux points 33.2 et 33.3 du présent avis.*
>
> *Par conséquent, les éléments essentiels du dispositif devront sur ce point encore être élaborés par le législateur lui-même. La délégation prévue à l'article 61, alinéa 2, ne pourra pas pour cette raison être maintenue en l'état dans l'avant-projet* »[15] (souligné par l'Autorité).

53. En conclusion, le demandeur devra se référer (clairement) aux normes de rang de loi pertinentes applicables dans le cadre de son projet, en les adaptant si nécessaire, voire en les prévoyant également si cela est nécessaire. En l'état *a priori*, sur la base des éléments dont dispose l'Autorité, l'article 61 du projet constitue un « *point d'ancrage* » insuffisant au regard des principes de prévisibilité et de légalité consacré dans les articles 8 CEDH et 22 de la Constitution, et qui ne peut donc suffire à fonder l'habilitation trop large du Roi qu'il consacre.

Par ces motifs,
L'Autorité est d'avis que,

> **1.** L'Autorité pouvant difficilement apprécier la portée envisagée à l'habilitation du Roi prévue par l'article 1er/2, alinéa 3, de la loi de 1971 en projet, elle n'est par conséquent pas en mesure de confronter celle-ci aux principes rappelés dans le présent avis. Certes, si la finalité du projet découle suffisamment du projet et de la loi de 1971, il incombe au demandeur de prévoir les éléments essentiels des traitements de données impliqués par la mise en œuvre de son projet, à l'aune de ces principes (**considérants nos 3-21**).
>
> **2.** L'article 25, § 2, alinéa 1er, du projet doit être adapté de manière telle qu'il vise exclusivement la demande du travailleur. Le projet doit en outre être adapté de manière telle

[15] Avis du Conseil d'Etat n° 71.165/1 du 20 avril 2002 *sur un avant-projet de loi 'portant des dispositions diverses relatives au travail'*, considérant n° 69.

qu'il détermine le régime juridique régissant le traitement de données qu'il prévoit en son article 25 (**considérants nos 22-29**) ;

3. L'article 53, § 2, du projet doit être exhaustif s'il entend déterminer les (catégories de) données traitées, et si nécessaire, prévoir une habilitation du Roi à cette fin (**considérants nos 30-33**).

L'article 53, § 2, du projet doit être adapté afin d'être conforme au RGPD quant au droit à la rectification de la personne concernée (**considérants nos 34-38**).

Le projet doit encore clarifier que le « *compte formation individuel* » est distinct du compte individuel visé à l'article 36 de la loi programme du 2 août 2002 et à l'article 28 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 *relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés* (**considérant n° 39**).

4. L'article 61 du projet ne se trouve pas à son stade de rédaction final de telle sorte que sous réserve des trois points suivants, l'Autorité n'est pas en mesure de rendre un avis à son sujet (**considérants nos 44-46**).

Premièrement, « *supporter de façon digitale* » la création d'un compte individuel ne constitue pas une finalité mais bien un moyen de traitement de données. La (ou les) finalité(s) de l'ILA doi(ven)t être déterminée(s) dans le dispositif projet (**considérant n° 47**).

Deuxièmement, l'obligation de consulter l'Autorité de protection des données doit être omise de l'article 61 du projet (**considérants nos 48-49**).

Troisièmement enfin, l'habilitation du Roi concernant le traitement de données dans le contexte de l'ILA n'est pas conforme aux principes de prévisibilité et de légalité (**considérants nos 50-53**).

Pour le Centre de Connaissances,
Jean-Michel Serna - Responsable a.i. du Centre de Connaissances

Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 107/2022 van 3 juni 2022

Betreft: Adviesaanvraag over een voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen (CO-A-2022-103)

Het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna "de Autoriteit"),
aanwezig: mevrouw Marie-Hélène Descamps, de heer Yves-Alexandre de Montjoye en de heer Bart Preneel;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit,* met name de artikelen 23 en 26 (hierna "WOG");

Gelet op Verordening (EU) 2016/679 *van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG* (hierna "AVG");

Gelet op de wet van 30 juli 2018 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens* (hierna "WVG");

Gelet op de adviesaanvraag van de heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk (hierna " de vice-eersteminister" of "de aanvrager"), ontvangen op 24 april 2022;

Brengt op 3 juni 2022 het volgende advies uit:

I. Onderwerp en context van de adviesaanvraag

1. De vice-eersteminister heeft bij de Autoriteit een adviesaanvraag ingediend met betrekking tot artikel 16 (Hoofdstuk 4 - Platformeconomie), artikel 25, §2, eerste lid (Hoofdstuk 8 - E-commerce) en de artikelen 53 en 61 (Hoofdstuk 13 - Investeren in opleiding) van een voorontwerp van wet *houdende diverse arbeidsbepalingen* (CO-A-2022-103) (hierna "het ontwerp").

2. Voor de leesbaarheid van het onderhavige advies, wordt bij het onderzoek van elk van de bepalingen de context ervan geschetst, aangezien zij betrekking hebben op geheel verschillende onderwerpen, hoewel ze allemaal verband houden met het arbeids- of sociaal recht.

II. Onderzoek

II.1. Artikel 16 van het ontwerp - Platformeconomie

3. Artikel 16 van het ontwerp voegt een artikel 1/2 in de *arbeidsongevallenwet* van 10 april 1971 in (hierna "de wet van 1971"). Deze bepaling breidt het toepassingsgebied van de wet van 1971 uit. In de toelichting werd deze wijziging als volgt gerechtvaardigd:

> « *Om een grotere bescherming tegen de gevolgen van arbeidsongevallen aan te reiken, heeft de regering beslist om nog een stap verder te gaan en platformen te verplichten om een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten voor dienstverleners met wie ze op basis van een aannemingsovereenkomst samenwerken.* »

4. Artikel 1/2 van de wet van 1971 in ontwerp legt twee machtigingen van de Koning vast. De ene heeft betrekking op de concreet beoogde sociale bescherming, en de andere, in het derde lid, betreft gegevensverwerking en luidt als volgt:

> *"De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bepalen op welke wijze de gegevens betreffende de door de in lid 1 bedoelde personen verleende prestaties, die onmisbaar zijn voor de controle van de dekking van de verzekering en voor de regeling van het arbeidsongeval, moeten worden verzameld."* (onderstreept door de Autoriteit)

5. De memorie van toelichting rechtvaardigt deze bepaling als volgt:

> "*Bovendien kan de Koning op grond van een andere delegatie een procedure instellen voor het verzamelen van de verschillende gegevens die nodig zijn voor de toepassing van de regels betreffende de controle van de dekking van de risico's van arbeidsongevallen via erkende*

particuliere verzekeringsmaatschappijen of Fedris en de vaststelling van de schadevergoeding in geval van een arbeidsongeval. Het huidige systeem is immers aangepast om hoofdzakelijk werknemers in loondienst of gelijkgestelde werknemers te bestrijken en de gegevens betreffende hen zijn beschikbaar via de bij de RSZ beschikbare gegevens en worden doorgegeven via stromen tussen de verschillende actoren die betrokken zijn bij de afwikkeling van arbeidsongevallen (verzekeringsmaatschappijen en Fedris wanneer deze optreedt als garantiefonds of om haar controletaak uit te oefenen).

Voor andere categorieën personen tot wie het toepassingsgebied van het AOW [1] *is uitgebreid, moest hetzelfde denkwerk worden verricht en moesten er oplossingen worden gevonden die in het bestaande systeem passen. In dit verband wordt gedacht aan de meest recente uitbreiding van het toepassingsgebied van de AOW, die betrekking had op de in artikel 1/1 van de AOW bedoelde "kleine statuten". Het zelfstandigenstatuut van de platformwerkers die onder de voorgestelde uitbreiding van de AOW vallen en niet in dezelfde sociale gegevensbronnen zijn geregistreerd, vereist de invoering van een bij koninklijk besluit vast te stellen ad-hoc-systeem."* (onderstreept door de Autoriteit)

6. De Autoriteit heeft de aanvrager gevraagd welke hinderpalen van het positieve recht door het derde lid van het nieuwe artikel 1/2 van de wet van 1971 aangepakt moeten kunnen worden, als dergelijke hinderpalen bestaan (aangezien de bepaling stelt dat de Koning *"kan"* en dus niet moet bepalen op welke wijze de gegevens worden verzameld). Meer concreet heeft de Autoriteit de aanvrager gevraagd naar de concrete gegevensuitwisselingen waarvoor de aanpassing wordt overwogen: welke gegevens (blijkbaar uitsluitend beperkt tot de "verleende prestaties") moeten worden meegedeeld aan welke entiteiten en op grond van welke bepalingen, met name van de wet van 1971, om "de controle van de dekking van de verzekering" en de "regeling van het arbeidsongeval" mogelijk te maken?

7. Na te hebben herinnerd aan de beginselen van de wet van 1971 en de rol van Fedris[2] antwoordde de aanvrager onder meer het volgende: (de Autoriteit vertaalt)

'Het koninklijk besluit van 16 december 1987 *houdende organisatie en werking van een* centrale gegevensbank van Fedris *regelt hoe de verzameling, de registratie, de verwerking en het bijhouden van de gegevens moet gebeuren. Deze taak is vastgelegd in artikel 2, 1°, van dat KB. De taak bestaat er eveneens in (artikel 2, 2°) om, overeenkomstig de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid,* als instelling die een secundair netwerk beheert*, in te staan voor het beheer en de*

[1] Namelijk de wet van 1971.

[2] Artikel 57 van de wet luidt als volgt: *"Fedris is een openbare instelling van sociale zekerheid, opgericht bij de wet van 16 augustus 2016 met betrekking tot de fusie van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten".* Volgens artikel 3 van deze laatste wet, is Fedris de afgekorte naam van "Federaal agentschap voor beroepsrisico's".

organisatie van de elektronische uitwisseling van sociale gegevens tussen de sector van de arbeidsongevallen en andere sectoren (verzekeraars, werkgever,...).

[…]

Wat betreft de verwerkte persoonsgegevens,

Het ontwerp bevat een delegatie aan de Koning over de mogelijkheid om gegevens te verzamelen. Deze delegatie is nodig omdat het in dit stadium duidelijk is dat het onmogelijk is de bestaande situatie voor werknemers in haar huidige vorm om te zetten. *Voor deze laatsten is de RSZ de bron van nuttige informatie. De gegevens over zelfstandigen zijn niet bij de RSZ maar bij het RSVZ beschikbaar en dus moeten stromen worden opgezet met deze instelling, die over de gegevens beschikt. Het is ingewikkeld om deze gegevens in de wettekst op te nemen (vandaar het belang van de delegatie aan de Koning): men kan zich voorstellen welke gegevens waarschijnlijk nuttig zijn (zie hierna), maar zonder zekerheid in dit stadium, met het risico dat essentiële gegevens worden vergeten.*

De *nuttige* gegevens *waarover Fedris zou moeten beschikken,* zijn derhalve a priori *voor platformwerkers:*

- *gegevens over de werknemers: identificeren of de benadeelde een zelfstandige is die platformwerk verricht; er zij op gewezen dat in het kader van de vaststelling van de premies, ook de risicoklasse (arbeider-werknemer) belangrijk is;*
- *gegevens over de werkgevers: weten voor welk platform (werkgever) het slachtoffer werkte en er zeker van zijn dat dit platform verzekerd is;*
- *de prestatieperiodes om te weten of het ongeval wel tijdens de arbeidsprestaties heeft plaatsgevonden;*
- *de elementen die nodig zijn voor de berekening van de schadevergoeding."* (vet en onderstreept in de originele tekst, cursief verwijderd en onderstreept door de Autoriteit)

8. De Autoriteit begrijpt dat de aanvrager nog geen precies en definitief idee heeft van de gegevensstromen die nodig zullen zijn voor de uitvoering van zijn ontwerp, en dus ook niet van de aanpassingen die in het positieve recht nodig zullen zijn.

9. De gegevensverwerkingen die nodig zijn voor de uitvoering van de wet van 1971 kunnen echter worden geacht een belangrijke inmenging in de rechten en vrijheden van de betrokkenen tot gevolg te hebben: zij hebben betrekking op alle werknemers in België (groot aantal betrokkenen, namelijk de werknemersbevolking, maar ook bepaalde zelfstandigen) en hun bescherming tegen arbeidsongevallen

(de rechten van de betrokkene en bijzondere categorieën van gegevens - in dit geval gaat het om gegevens betreffende de gezondheid).

10. In dit verband wijst de Autoriteit de aanvrager op haar vaste praktijk van adviseren volgens welke, overeenkomstig de beginselen van rechtmatigheid en voorspelbaarheid, verankerd in artikel 22 van de Grondwet, gelezen in combinatie met artikel 8 van het EVRM en artikel 6, lid 3, van de AVG, elke norm die de verwerking van persoonsgegevens regelt daarvan de essentiële elementen moet vastleggen. Wanneer de verwerking van gegevens een bijzonder ernstige inmenging in de rechten en vrijheden van de betrokkenen vormt, zoals in het onderhavige geval, is het noodzakelijk dat de volgende essentiële elementen door de wetgever worden vastgesteld: (het)(de) precieze en concrete doeleinde(n)[3], de identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke(n) (tenzij het duidelijk is), de (categorieën van) gegevens die noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van (dit) (deze) doeleinde(n), de bewaartermijn van de gegevens, de categorieën van betrokkenen van wie de gegevens zullen worden verwerkt, de ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de gegevens worden meegedeeld, de omstandigheden waarin ze zullen worden meegedeeld, en in voorkomend geval, indien nodig, de beperking van de verplichtingen en/of rechten vermeld in de artikelen 5, 12 tot en met 22, en 34 van de AVG.

11. Aangezien de Autoriteit de beoogde reikwijdte van de in het ontwerp voorziene machtiging van de Koning moeilijk kan beoordelen, is zij niet in staat om deze aan de hiervoor vermelde beginselen af te toetsen.

12. Zoals het ontwerp nu is, is het doel van de verwerking duidelijk af te leiden uit het ontwerp en de wet van 1971: de bedoeling is, met het oog op sociale bescherming, te zorgen voor de controle en de uitvoering van de verzekeringsdekking in geval van een arbeidsongeval van een werknemer.

13. Artikel 3 van de wet van 1971 staat *de Koning* toe, volgens de nadere regels die hij bepaalt, de toepassing van de wet uit te breiden tot andere categorieën van personen, en de bijzondere regels vast te stellen in verband met de toepassing van deze wet op bepaalde categorieën van personen. In dezelfde geest bepaalt artikel 1/2, tweede lid, in ontwerp ook dat *"De Koning [...], bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bijzondere regelen [kan] vaststellen in verband met de toepassing van de"* wet van 1971 op de personen bedoeld in het eerste lid. Niettemin is het op het vlak van de beginselen van voorspelbaarheid en rechtmatigheid die zijn verankerd in artikel 8 van het EVRM en artikel 22 van de Grondwet, terecht dat de aanvrager in zijn ontwerp, *dat wil zeggen in een norm met rang van wet,* voorziet in de uitbreiding van het toepassingsgebied ratione personae van de wet van 1971 tot de in het ontwerp bedoelde personen die tegen vergoeding een activiteit uitvoeren

[3] Zie ook artikel 6, lid 3, van de AVG.

voor een digitaal platform dat een opdracht geeft: dit is duidelijk een element (welke personen zijn beschermd/verzekerd) dat centraal staat bij het doel van de verwerkingen.

14. Voor de overige essentiële elementen van de gegevensverwerking preciseert het ontwerp niets, behalve de machtiging van de Koning. En het is logisch dat wordt verwezen naar de wet van 1971, in principe (voor de werknemers op wie nu de wet van 1971 van toepassing is) in combinatie met de wetgeving die de gegevensstromen regelt in het kader van het netwerk Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (hierna "KSZ") (namelijk, in dit verband, de wet van 15 januari 1990 *houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid*)[4]. De opzet van deze laatste regeling is de instellingen van de sociale zekerheid in staat te stellen hun taken uit te voeren op basis van gegevens die uit "authentieke" gegevensbronnen van de netwerken van de KSZ zijn verzameld.

15. Het is in principe en rekening houdend met het door de aanvrager verstrekte antwoord niet uitgesloten dat het ontwerp nieuwe uitwisselingen van persoonsgegevens vereist, waarbij eventueel de platformondernemingen zelf betrokken zijn (d.w.z., andere entiteiten dan socialezekerheidsinstellingen of samenwerkende socialezekerheidsinstellingen, in dit geval bijvoorbeeld de erkende verzekeringsmaatschappijen inzake arbeidsongevallen). Zij zouden bijvoorbeeld verplicht kunnen worden bij een overheidsinstantie (welke? Rechtsteeks Fedris?) de personen aan te geven op wier diensten zij een beroep doen en die onder de regeling in ontwerp vallen.

16. In beginsel zouden dergelijke gegevensverwerkingen in een context zoals die van het ontwerp, in het ontwerp zelf moeten worden overwogen. De Autoriteit merkt op dat in het verleden de wetgever op dit gebied min of meer uitgebreide bevoegdheden heeft toegekend aan de Koning, en dat de wetgever zich bijgevolg[5] in een situatie van relatieve spanning bevindt tussen het feit dat hij handelt in een

---

[4] Artikel 58, 12°, van de wet van 1971 geeft Fedris de taak "een centrale gegevensbank op te richten betreffende de aangegeven arbeidsongevallen en hun regeling. De organisatie en de werking van deze centrale gegevensbank worden door de Koning bepaald." Ter uitvoering van deze bepaling is het koninklijk besluit van 16 december 1987 *houdende organisatie en werking van een centrale gegevensbank bij Fedris* aangepast. Deze laatste bepaalt met name, meer in het algemeen, dat de opdracht van de gegevensbank is: *"overeenkomstig de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, als beheersinstelling van een secundair netwerk instaan voor de leiding en de organisatie van de elektronische uitwisseling van sociale gegevens tussen de arbeidsongevallensector en a) de andere instellingen van sociale zekerheid met het oog op de toepassing van de sociale zekerheid en met het oog op de berekening van de premies; b) de werkgevers met het oog op de aangifte van de arbeidsongevallen en hun verdere regeling; c) andere instellingen en organismen die daartoe gemachtigd zijn op grond van wettelijke of reglementaire bepalingen"* (artikel 2, 2°). Hoewel de Autoriteit zich in dit advies niet uitspreekt over deze bepalingen, moet worden opgemerkt dat artikel 58, 12°, van de wet van 1971 gebaat zou zijn bij een verdere ontwikkeling, in het licht van hetgeen het koninklijk besluit van 16 december 1987 bepaalt.

[5] Naast de in dit advies reeds genoemde bepalingen (in het ontwerp, of in de wet van 1971, zie punt nr. 10 en de voetnoot van blz. 3), zie bijvoorbeeld, met betrekking tot "DIMONA" (déclaration immédiate of onmiddelijke aangifte), artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 *tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels* (d.w.z. een zeer algemene wettelijke norm volgens welke *"De Koning [...], bij een in Ministerraad overlegd besluit, wijzigingen [kan] aanbrengen inzake de wijze van de inzameling van de gegevens nodig voor de toepassing van de sociale zekerheid en de fiscaliteit bij de werkgevers en de sociaal verzekerden, waarbij het beheer van de gegevens gebeurt overeenkomstig de bepalingen van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, alle nuttige maatregelen nemen om de elektronische inzameling en de kwaliteit van de gegevens te bevorderen en te regelen."*), het koninklijk besluit van 5 november 2002 *tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels,* en artikel

bestaande, soms vrij oude[6], normatieve context, en de verplichting om de in dit advies in herinnering gebrachte beginselen inzake gegevensbescherming toe te passen.

17. De Autoriteit merkt eveneens op dat de Raad van State, na te hebben herinnerd aan de consequenties van het beginsel van formele rechtmatigheid dat is verankerd in artikel 22 van de Grondwet, het volgende onder de aandacht van de aanvrager heeft gebracht:

> "*Het gegeven dat op heden reeds bepaalde aspecten van gegevensverzameling en -verwerking zijn geregeld in een koninklijk besluit neemt niet weg dat, zoals de gemachtigde aangeeft, er specifieke gegevensstromen met betrekking tot de betrokken categorie van zelfstandigen tot stand moeten worden gebracht en dat, zoals uit het zo-even geciteerde advies 68.936/AV blijkt, de wetgever daarvan de essentiële elementen zelf moet bepalen. De tekst van het voorontwerp zal daartoe op dat punt nog moeten worden aangevuld.*"[7]

18. Wat betreft de (categorieën van) te verzamelen gegevens, herinnert de Autoriteit eraan dat deze overeenkomstig het beginsel van minimale gegevensverwerking dat is vastgelegd in artikel 5, lid 1, punt c), van de AVG, *op uitputtende wijze* (zullen) moeten worden vastgesteld. De te verwerken (categorieën van) gegevens zullen afhangen van de sociale zekerheid die uiteindelijk in de regeling in ontwerp aan de betrokken zal worden toegekend. Nogmaals, aangezien de Koning op dit gebied over een ruime beoordelingsmarge beschikt, ziet de Autoriteit in dit stadium van het ontwerp niet welke *concrete gegevens* zullen moeten worden verzameld.

19. De Autoriteit maakt uit het antwoord van de aanvrager op dat de te verwerken (categorieën van) gegevens dezelfde zijn als die welke moeten worden verwerkt ter uitvoering van de wet van 1971 en die in dit opzicht voortvloeien uit deze laatste.[8] Niets in het ontwerp wijst erop (integendeel) dat de aanvrager van plan is om van deze logica af te wijken.

---

181 van het Sociaal Strafwetboek (een wet), dat in wezen de werkgever bestraft die niet in overeenstemming met de zojuist genoemde teksten handelt.

[6] Er zij ook op gewezen dat de AVG de verplichting tot raadpleging van de Autoriteit in het Belgische recht aanzienlijk heeft versterkt in vergelijking met de vorige stand van het recht, krachtens de wet van 8 december 1992 *tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens*. Daardoor is de aandacht voor de toepassing van de in dit advies in herinnering gebrachte beginselen verhoogd.

[7] Advies van de Raad van State nr. 71.165/1 van 20 april 2022 *over een voorontwerp van wet 'houdende diverse arbeidsbepalingen'*, punt nr. 33.3.

[8] Zie bijvoorbeeld de definitie in de wet van wat als een arbeidsongeval wordt beschouwd (artikelen 7 en 8), die met name gegevens vereist betreffende het beroep van de betrokkene op het moment van het ongeval, de noodzaak te beschikken over gegevens betreffende het loon en de familie van de betrokkene, teneinde de verschuldigde vergoedingen te berekenen en de personen te identificeren die rechten op een vergoeding kunnen laten gelden (de artikelen 10 en 12 bijvoorbeeld in het geval van een dodelijk ongeval), gegevens betreffende het loon om de vergoeding te berekenen voor tijdelijke en algehele of gedeeltijke arbeidsongeschiktheid (artikelen 22 en 23 van de wet), met inbegrip van de gegevens die nodig zijn voor de berekening van het basisloon (artikel 34 e.v. van de wet), gegevens betreffende medische zorgen (artikel 28 e.v.), gegevens die aan Fedris moeten worden meegedeeld zodat het agentschap de taken kan uitvoeren die het in uitvoering van de wet van 1971 zijn opgedragen (bijvoorbeeld krachtens artikel 50, wanneer het als waarborgfonds tussenbeide moet komen voor niet-verzekerde werkgevers, in het kader van artikel 58, 9° en 11°, gericht op controle en preventie) enz. De Autoriteit merkt terloops op dat een wettelijke bepaling waarin alle te verwerken categorieën van persoonsgegevens worden opgesomd, waarschijnlijk niet opportuun zou zijn. In een dergelijke context zouden veeleer categorieën van gegevens geval per geval

20. De Autoriteit is op dit punt bijgevolg van mening dat de Koning gemachtigd kan worden om concreter te bepalen welke (categorieën van) gegevens zullen moeten worden verzameld, rekening houdend met de specificiteit van het ontwerp (namelijk het opzetten van een sociale zekerheid inzake arbeidsongevallen ten gunste van personen die geen werknemer, maar zelfstandige zijn, in dienst van bepaalde onlineplatformdienstverleners), indien dit nodig zou blijken met het oog op de sociale zekerheid waarin zal worden voorzien. In dit verband benadrukt de Autoriteit dat het voor de uitvoering van het ontwerp met name niet nodig kan zijn om de gegevens betreffende alle verplaatsingen van de betrokkenen bij de uitvoering van hun taken te verzamelen. Een dergelijke gegevensverzameling zou niet in overeenstemming met het beginsel van minimale gegevensverwerking zijn. Dit sluit uiteraard niet uit dat in geval van een ongeval van een betrokkene, het noodzakelijk kan zijn gegevens te verwerken die betrekking hebben op diens verplaatsing in de specifieke context van dat ongeval, om uit te maken of het ongeval binnen de werkingssfeer van de te verlenen dekking valt.

21. Voor de overige essentiële elementen van de verwerking van persoonsgegevens (categorieën van ontvangers, bewaartermijn, identificatie van de verwerkingsverantwoordelijken en eventuele beperking van de rechten van de betrokkenen), moet de aanvrager erop toezien dat deze reeds zijn vastgesteld door de wet van 1971 en de maatregelen die ter uitvoering daarvan zijn genomen, evenals door het normatieve kader dat in de context van de KSZ van toepassing is. Indien dit niet het geval is, zullen het ontwerp en deze normatieve context voor zover nodig moeten worden aangepast.

II.2. <u>Artikel 25 van het ontwerp - E-commerce</u>

22. Artikel 25 van het ontwerp voorziet in de mogelijkheid om een *"experiment"* uit te voeren inzake nachtarbeid in het kader van E-commerce. De memorie van toelichting vermeldt over hoofdstuk 8 van het ontwerp: *"Daarnaast voorziet dit hoofdstuk dat werknemers vrijwillig kunnen instappen in een experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce. Een dergelijk eenmalig experiment kan maximaal 18 maanden duren en dient aangemeld te worden bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten."*

23. Artikel 25, §2, eerste lid, van het ontwerp bepaalt het volgende:

---

kunnen worden gepreciseerd, afhankelijk van de behoefte aan voorspelbaarheid van de tekst en de rechtszekerheid (bijvoorbeeld, door te preciseren op basis van welke documenten en concrete gegevens een vergoeding wordt vastgesteld, enz.). In verband met deze nuances kan de aanvrager verwijzen naar advies nr. 53/2022 van de Autoriteit van 9 maart 2022 *over een voorontwerp van ordonnantie van het Verenigd College en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie tot wijziging van de ordonnantie van 24 april 2008 betreffende de voorzieningen voor opvang of huisvesting van bejaarde personen*, punt nr. 15. Voor een nog recentere toepassing van deze beginselen, zie advies nr. 96/2022 van de Autoriteit van 13 mei 2022 *betreffende een voorontwerp van decreet houdende diverse bepalingen inzake hoger onderwijs, onderwijs voor sociale promotie pen wetenschappelijk onderzoek*, punt nr. 13 e.v.

"*De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. De documenten die hierop betrekking hebben, dienen door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever."* (onderstreept door de Autoriteit)

24. Vooreerst merkt de Autoriteit op dat het ontwerp niet bepaalt welke *"documenten [...] betrekking hebben"* op het experiment, behalve uiteraard het document waarin de werknemer aangeeft te willen deelnemen aan het beoogde experiment.

25. Op de vraag welke (categorieën van) persoonsgegevens in deze documenten worden opgenomen, antwoordde de aanvrager dat deze documenten enkel *"het schriftelijke verzoek van de werknemer"* bevatten.

26. Artikel 25, § 2, eerste lid, van het ontwerp dient bijgevolg dienovereenkomstig te worden aangepast.

27. Voor het overige vestigt de Autoriteit de aandacht van de aanvrager op de volgende vaststelling van de Raad van State in verband met zijn ontwerp:

> *"Het merendeel van de hoofdstukken bestaat dan ook uit bepalingen die bestaande wetten beogen te wijzigen. Voor bepaalde maatregelen wordt evenwel geopteerd om deze in te schrijven in autonome bepalingen. Dit is het geval voor de bepalingen van de hoofdstukken 5 ("Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers"), 8 ("E-commerce"), 10 ("Opleidingsplannen"), 11 ("Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten"), 12 ("Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen"), en 13 ("Investeren in opleiding").*
>
> *Dat met betrekking tot bepaalde van de ontworpen maatregelen wordt gekozen voor een autonome regeling is niet steeds zonder meer evident aangezien het maatregelen betreft die in se een aspect regelen van een bredere arbeidsrechtelijke problematiek zoals bijvoorbeeld die betreffende de arbeidsduur die reeds het voorwerp uitmaakt van bestaande wetgeving.* De keuze voor een autonome regeling lijkt op het eerste gezicht geïnspireerd door het streven naar een grotere herkenbaarheid en toegankelijkheid van de betrokken maatregelen[...], *maar de vraag rijst in welke mate dat streefdoel overeind blijft indien, zoals in casu het geval is, de ontworpen maatregelen worden geïntegreerd in een arbeidsrechtelijke verzamelwet die voor het merendeel uit wijzigingsbepalingen bestaat, afgezien nog van de moeilijk te ontwijken*

vaststelling dat de arbeidsrechtelijke wetgeving daardoor nog een stuk meer versnipperd wordt[...]"[9] (referenties zijn weggelaten en onderstreping door de Autoriteit)

28. Mutatis mutandis gelden soortgelijke overwegingen voor de bescherming van persoonsgegevens. In het onderhavige geval beschikt de aanvrager over de volgende alternatieven:

- Ofwel wijzigt hij een bestaande wet en in beginsel zou het lot van de verwerking van persoonsgegevens (reeds) geregeld moeten worden in deze normatieve context, waarbij de aanvrager dan wel eventueel de rechtspunten, waar nodig, aanpast (omdat de wet in kwestie de aanvrager niet toelaat zijn doelstellingen te verwezenlijken of omdat zij moet worden bijgewerkt om in overeenstemming met de beginselen van gegevensverwerking te zijn). In een dergelijk geval zal er bijvoorbeeld in principe reeds een controleregeling inzake de toepassing van de wet bestaan;

- Ofwel schept hij een juridisch stelsel en een autonome tekst, in welk geval het aan hem is om in het dispositief van zijn ontwerp duidelijk te regelen welk lot is voorbehouden aan de verwerking van persoonsgegevens, door in voorkomend geval, de Koning te machtigen in de mate die is toegestaan op grond van de beginselen van voorspelbaarheid en rechtmatigheid die zijn verankerd in artikel 22 van de Grondwet en artikel 8 van het EVRM[10], en/of door reeds bestaande regels in het positieve recht toepasselijk te maken. In dit geval zou het ontwerp bijvoorbeeld bepalen dat met het oog op het toezicht op de uitvoering ervan de regels gelden die het van toepassing verklaart en waarnaar het bijgevolg uitdrukkelijk verwijst.

29. In het onderhavige geval is het ontwerp op dat punt onvolledig en moet het worden aangepast (in het dispositief ervan), zodat wordt voorzien in de wijze waarop de aanvrager de verwerking van persoonsgegevens als bedoeld in artikel 25 wil regelen.

II.3. Artikelen 53 en 61 van het ontwerp - Investeren in de opleiding

II.3.1. Artikel 53 van het ontwerp

30. Artikel 53 van het ontwerp heeft betrekking op het in artikel 50 van het ontwerp vastgelegde individueel opleidingsrecht (recht op ten minste vijf dagen per jaar, per voltijds equivalent), wanneer dit recht niet geconcretiseerd wordt in een collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 51, 1°, van het ontwerp.

---

[9] Advies van de Raad van State nr. 71.165/1 van 20 april 2022 *over een voorontwerp van wet 'houdende diverse arbeidsbepalingen'*, punt nr. 2.

[10] Zie de punten nrs. 10 en 44.

31. Artikel 53, §2, van het ontwerp bepaalt dat "*de individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd door middel van een formulier dat"* een aantal "*minimum"*persoonsgegevens bevat (identificatiegegevens, arbeidsregime, opleidingskrediet, enz.).

32. Overeenkomstig de beginselen van voorspelbaarheid en rechtmatigheid die zijn vastgelegd in artikel 8 van het EVRM en artikel 22 van de Grondwet, en overeenkomstig het beginsel van minimale gegevensverwerking dat is verankerd in artikel 5, lid 1, punt c), van de AVG, moeten de (categorieën van) verwerkte gegevens op uitputtende wijze door of op grond van het ontwerp worden vastgesteld. Het ontwerp kan zich dus niet beperken tot het omschrijven van de *"minimum"*gegevens die moeten worden verwerkt.

33. In het onderhavige geval, rekening houdend met de beperkte inmenging in de rechten en vrijheden van de betrokkenen ten gevolge van artikel 53 van het ontwerp, indien de aanvrager meent dat andere (categorieën van) persoonsgegevens nodig kunnen zijn om de betrokkene (de werknemer) zijn individueel opleidingsrecht te waarborgen, zoals bepaald in het ontwerp (het doel van de verwerking), is de Autoriteit van mening dat de aanvrager de Koning voor dit specifieke doel de nodige bevoegdheid kan geven[11].

34. Het zevende en het achtste lid van artikel 53, §2, van het ontwerp bepalen:

> *"De werknemer heeft het recht om, op eenvoudige aanvraag, zijn opleidingsrekening op elk ogenblik te raadplegen en daarin wijzigingen aan te brengen, mits het akkoord van zijn werkgever.*
>
> *Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet en herinnert hem aan zijn recht tot raadpleging van zijn individuele opleidingsrekening en zijn recht tot correctie van fouten."* (onderstreept door de Autoriteit)

35. In de memorie van toelichting en het commentaar bij de artikelen wordt geen nadere omschrijving van de zojuist genoemde bepalingen gegeven. De Autoriteit leidt hieruit bijgevolg af dat het niet de bedoeling van de aanvrager is om af te wijken van de rechten van de betrokkenen uit hoofde van de AVG. Voor het overige ziet de Autoriteit in elk geval niet in waarom deze rechten legitiem zouden kunnen worden beperkt met betrekking tot de individuele opleidingsrekening/het formulier.

[11] Zie eveneens voetnoot nr. 7 in fine, over de mogelijk te volgen benaderingen om te bepalen welke (categorieën van) gegevens worden verwerkt.

36. Om alle twijfel ter zake weg te nemen en rechtszekerheid te waarborgen, is de Autoriteit enerzijds van mening dat het dispositief moet preciseren dat het geen afbreuk doet aan de rechten van de werknemers uit hoofde van de AVG.

37. In dit verband vestigt de Autoriteit de aandacht van de aanvrager op het feit dat de uitoefening van het in artikel 16 van de AVG vastgelegde recht op wissing (waar de werknemer bijvoorbeeld om zou vragen als het aantal gevolgde opleidingsdagen dat in zijn individuele rekening is opgenomen onjuist is) niet afhankelijk kan worden gesteld van de instemming van de werkgever. Integendeel, op grond van artikel 5, lid 1, punt d) (juistheid) en artikel 24 (verantwoordelijkheid van de verwerkingsverantwoordelijke) is de verwerkingsverantwoordelijke (de werkgever in dit geval) verplicht de persoonsgegevens die fouten bevatten, te verbeteren en moet hij kunnen aantonen dat hij daarvoor de nodige technische en organisatorische maatregelen heeft getroffen.

38. Anderzijds, om dezelfde reden van rechtszekerheid, moet het ontwerp (in voorkomend geval de memorie van toelichting) verduidelijken voor welke wijzigingen de instemming van de werkgever vereist is, waarbij deze geen gevolgen kunnen hebben voor de uitoefening van de rechten van de werknemers uit hoofde van de AVG.

39. Ten slotte, en gelet op de volgende ontwikkelingen, moet de aanvrager in de memorie van toelichting verduidelijken dat de *"individuele opleidingsrekening"* inderdaad verschillend is van de individuele rekening als bedoeld in artikel 36 van de programmawet van 2 augustus 2002 en in artikel 28 van koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 *betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers*..

II.3.2. Artikel 61 van het ontwerp

40. Artikel 61 van het ontwerp voorziet in de invoering van een *"informatiesysteem en elektronische applicatie, genaamd 'Individual Learning Account', afgekort 'ILA'"*, dat *"wordt opgericht"* en *"met als doeleinde de creatie van een individuele opleidingsrekening voor elke persoon die de Belgische arbeidsmarkt betreedt, op een digitale manier te ondersteunen."* (onderstreept door de Autoriteit)

41. Artikel 61 van het ontwerp bepaalt in zijn tweede, derde en vierde lid, het volgende:

> *"De Koning bepaalt, na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit, de persoonlijke gegevens die in deze individuele opleidingsrekening opgenomen moeten worden, de opleidingsrechten die deze opleidingsrekening bevat, de financieringsmiddelen van deze opleidingsrekening alsook het gebruik van die gegevens en de bewaringstermijn ervan.*

De Koning bepaalt hoe de 'Individual Learning Account', afgekort « ILA », wordt beheerd en gefinancierd.

De kredieten die zijn vereist voor de oprichting en de werking van 'Individual Learning Account', afgekort « ILA », worden via een dotatie aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid toegewezen." (onderstreept door de Autoriteit)

42. Het commentaar bij de artikelen legt hierover het volgende uit:

"Dit artikel maakt deel uit van de Europese strategie inzake competenties om de kloof op het gebied van de toegang tot opleiding te helpen dichten en om volwassenen te helpen om met succes de transities op de arbeidsmarkt te beheren.

Het anticipeert reeds op de mogelijkheid om individuele opleidingsrekeningen te creëren waarmee oudere werknemers een budget krijgen om te besteden aan opleiding om hun vaardigheden en inzetbaarheid te verbeteren.

Er wordt delegatie aan de Koning gegeven om deze tool te omkaderen zodat de werknemer beter zijn individuele opleidingsrekening kan beheren." (onderstreept door de Autoriteit)

43. Bovendien bepaalt artikel 53, §2, tweede lid: *"Het formulier wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer, bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever, en maakt er integraal deel van uit."*(onderstreept door de Autoriteit). Dit lijkt in tegenspraak met het ILA-project en het (niet gepreciseerde) doel dat het zou moeten dienen, aangezien de ILA een instrument lijkt te zijn dat de werknemer tijdens zijn hele loopbaan zal vergezellen (meerdere werkgevers zullen erbij betrokken zijn) en waarvan het gebruik ruimer zou kunnen zijn, rekening houdend met de voorziene machtiging van de Koning.

44. In dit verband heeft de Autoriteit vragen bij de reikwijdte van artikel 61 van het ontwerp en van de ILA. Met name gelet op de mogelijke incoherentie tussen de artikelen 53 en 61 van het ontwerp (artikel 53 beperkt de opleidingsrekening tot een onderdeel van het persoonlijke dossier van de werknemer, terwijl de ILA een systeem met een ruimere strekking zou invoeren), heeft de Autoriteit de aanvrager vragen gesteld over het doel van de ILA, de modaliteiten ervan (zal het gebruik ervan verplicht zijn? ; wat zullen de beschikbare keuzes zijn voor de werkgever en de werknemer? ; wordt er een gecentraliseerde gegevensbank opgericht?), evenals over de categorieën van ontvangers van de gegevens en de (categorieën van) verwerkte gegevens. De aanvrager antwoordde het volgende (de Autoriteit vertaalt):

"De ILA (art. 61) is een digitale tool/software die men in het bestaande systeem van 'MyCareer.be' wil integreren.

De ILA wordt ontwikkeld na de opname van dit investeringsproject in het Belgische nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht dat door de Europese autoriteiten is goedgekeurd.

Er wordt een individuele opleidingsrekening opgezet die op één plaats alles wat met de opleiding van een burger te maken heeft (en dus ook van een werknemer) vermeldt*: opleidingsrechten, reeds gevolgde opleidingen, aanbod van opleidingen, enz.*

De individuele opleidingsrekening *(artikel 53) herhaalt slechts een beschrijving die al eerder is gebruikt voor de opleidingsrekening (was er al in de wet d.d. 5 maart 2017).*

[…]

Dit verwijst naar het document of de toepassing ***op het niveau van de onderneming*** *die het beheer mogelijk maakt van een gedeelte van de opleidingsrechten van een werknemer, met name het individueel opleidingsrecht dat de werkgever zijn werknemer moet toekennen in uitvoering van hoofdstuk 13 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen.*

Met andere woorden, het ILA (art. 61) is een instrument dat specifiek is voor iedere werknemer en dat op een alomvattende wijze alle opleidingen in de loop van zijn carrière vermeldt, onafhankelijk van de werknemer. *Terwijl de individuele opleidingsrekening (art. 53) de individuele rekening is van de werknemer binnen de onderneming waarvoor hij werkt.*

Deze individuele opleidingsrekening is specifiek voor het lopende contract van de werknemer, en laat toe na te gaan of de werkgever zijn opleidingsverplichtingen ten aanzien van de werknemer nakomt.

Om verwarring tussen beide te voorkomen, kiezen wij voor de term 'ILA' (Individual Learning Account) voor de digitale tool/software die in MyCareer.be moet worden geïntegreerd.

De ILA zal een veel bredere rechtsgrond vereisen dan artikel 61 dat reeds in het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen is opgenomen.

Met andere woorden, artikel 61 van het voorontwerp van wet fungeert in dit stadium als ankerpunt voor deze tool/software.

[…]

Zoals eerder vermeld, zal de ILA worden gevoed door de informatie die de werkgever zal moeten verstrekken over de door zijn werknemer gevolgde opleidingen, maar ook door de werknemer zelf en eventueel door de opleidingsinstellingen die al dan niet bij een paritaire commissie zijn aangesloten.

Uiteraard alleen voor de gegevens die verband houden met de betrokken burger en overeenkomstig de gegeven toestemmingen.

In het kader van de ontwikkeling van dit project zal de Gegevensbeschermingsautoriteit ongetwijfeld ook worden geraadpleegd." (vet en onderstreept in de originele tekst, cursief verwijderd en onderstreept door de Autoriteit)

45. In deze context herinnert de Autoriteit eraan, zoals op de eerste bladzijde van het formulier voor het aanvragen van een advies vermeld staat, dat het ontwerp van normatieve tekst waarover een advies wordt gevraagd *"de laatste versie"* moet zijn. In de toelichting bij het formulier wordt eveneens en met name op de eerste bladzijde ervan gepreciseerd: *"De voor advies voorgelegde **teksten** moeten zowel qua vorm als inhoud **volledig afgerond** zijn."* (vet in de originele tekst, onderstreept door de Autoriteit in dit advies). Wat de ILA betreft, is de Autoriteit van mening, gezien de stand van het ontwerp (dispositief en memorie van toelichting) en het door de aanvrager[12] verstrekte antwoord, dat het ontwerp zich niet in een volledig afgeronde versie bevindt hoewel het door de Regering is goedgekeurd.

46. Bijgevolg, onder voorbehoud van de volgende drie opmerkingen die worden geformuleerd in afwachting van de beschikbaarheid van een afgerond ontwerp, is de Autoriteit niet in staat zich uit te spreken over de inhoud van artikel 61 van het ontwerp[13].

47. Ten eerste benadrukt de Autoriteit dat de creatie van een individuele opleidingsrekening *"op een digitale manier ondersteunen"* geen verwerkingsdoel, maar een verwerkingsmiddel is. Het is aan de aanvrager om het doel van de ILA te bepalen, hetgeen in de stand van het ontwerp en ondanks de antwoorden op de vragen van de Autoriteit, niet is gebeurd. Het (of de) doeleinde(n) van de ILA moet(en) in het dispositief van het ontwerp worden bepaald.

48. Ten tweede is de Autoriteit van mening dat de woorden *"na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit"* moeten worden verwijderd in artikel 61, tweede lid, van het ontwerp.

49. Artikel 36, lid 4, van de AVG bepaalt: *"De lidstaten raadplegen de toezichthoudende autoriteit bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking."* Deze bepaling is rechtstreeks toepasselijk in het Belgische recht. Deze in het dispositief van het ontwerp herhalen heeft niet alleen geen juridische meerwaarde, maar kan bovendien verwarring scheppen over de hiërarchische rang van de regel die verplichte raadpleging van de Autoriteit oplegt (een regel van afgeleid Europees recht, d.w.z. een norm die hiërarchisch hoger is dan de door het dispositief gevormde wet).

---

[12] Zie punt nr. 25.

[13] Voor een soortgelijke situatie, zie advies van de Autoriteit nr. 99/2022 van 13 mei 2022 *over een voorontwerp van decreet betreffende open gegevens en het hergebruik van overheidsinformatie.*

50. In de derde plaats, meer fundamenteel, lijkt uit de reactie van de aanvrager te kunnen worden opgemaakt dat het beoogde informatiesysteem a priori tot een belangrijke inmenging in de rechten en vrijheden van de betrokkenen zal leiden (verzameling van gecentraliseerde gegevens met betrekking tot alle burgers die werken of hebben gewerkt, in de loop van hun carrière, waarvan het doel en de toegankelijkheid echter nog niet blijken uit de voornemens van de aanvrager[14]). De aanvrager erkent zelf dat "*de ILA een veel bredere rechtsgrond zal vereisen dan artikel 61 dat reeds in het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen is opgenomen. Met andere woorden, artikel 61 van het voorontwerp van wet fungeert in dit stadium als ankerpunt voor deze tool/software*" .

51. In dit verband wijst de Autoriteit de aanvrager opnieuw op haar vaste praktijk van adviseren zoals uiteengezet in punt nr. 10 van dit advies.

52. De Autoriteit herhaalt tegenover de aanvrager eveneens het commentaar van de Raad van State in verband met zijn ontwerp, met betrekking tot de ILA:

> *"Noch de intentie om de materieelrechtelijke aspecten van het recht op de bescherming van het privéleven te respecteren, noch het voornemen om ter zake het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit in te winnen, hetgeen hoe dan ook verplicht is op basis van de algemene verordening gegevensbescherming, kunnen verantwoorden dat zou worden voorbijgegaan aan het in artikel 22 van de Grondwet vervatte legaliteitsbeginsel zoals dit reeds werd besproken onder de nummers 33.2 en 33.3 van dit advies.*
>
> *De essentiële elementen van de regeling op dit punt zullen bijgevolg door de wetgever zelf moeten worden uitgewerkt. De delegatiebepaling van artikel 61, tweede lid, zal om die reden niet ongewijzigd in het voorontwerp kunnen worden behouden."*[15]

---

[14] Wat betreft "mycareer.be", vermeldt deze website als rechtsgrond met name artikel 36 van de programmawet van 2 augustus 2002, dat als volgt luidt:

« *§ 1. De loon- en arbeidstijdgegevens voor de werknemers alsmede alle andere nodige inlichtingen betreffende de loopbanen en de identificatie van de sociaal verzekerden worden ingeschreven op de individuele rekening van de werknemers bedoeld in artikel 28 van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.*

De Koning bepaalt nader de gegevens en de inlichtingen die op deze individuele rekening van de werknemers worden ingeschreven alsmede op welke wijze en in welke voorwaarden de rekeningen worden bijgehouden.

§ 2. De instellingen die voor deze gegevens verantwoordelijk zijn of de sociaal verzekerde kunnen om verbetering van de gegevens of van de inlichtingen ingeschreven op de individuele rekeningen, verzoeken.

De Koning bepaalt nader op welke wijze en onder welke voorwaarden aan deze gegevens bewijskracht kan worden verleend alsmede de procedures ter verbetering van deze gegevens. »

Zie ook koninklijk besluit van 9 december 1968 *betreffende het bijhouden van de individuele rekening van de werknemers* en koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 *betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.* Wat de overheidssector betreft, zie ook (blijkbaar) Titel 13, enig hoofdstuk, van de wet van 29 december 2010 *houdende diverse bepalingen (I).*

Deze enkele bepalingen zijn geen voorwerp van analyse van de Autoriteit in dit advies.

[15] Advies van de Raad van State nr. 71.165/1 van 20 april 2022 *over een voorontwerp van wet 'houdende diverse arbeidsbepalingen'*, punt nr. 69.

53. Ten slotte zal de aanvrager (duidelijk) moeten verwijzen naar de relevante toepasselijke normen met rang van wet in het kader van zijn ontwerp, en deze zo nodig aan te passen of erin te voorzien. In zijn huidige vorm, op basis van de elementen waarover de Autoriteit beschikt, vormt artikel 61 van het ontwerp a priori een ontoereikend *"ankerpunt"* ten aanzien van de beginselen van voorspelbaarheid en rechtmatigheid die zijn verankerd in artikel 8 van het EVRM en artikel 22 van de Grondwet, en kan het derhalve niet volstaan als grondslag voor de te ruime machtiging van de Koning die erin is vastgelegd.

Om deze redenen,
is de Autoriteit van mening:

1. Aangezien de Autoriteit moeilijk kan beoordelen wat de beoogde reikwijdte is van de machtiging van de Koning, zoals voorzien in artikel 1/2, derde lid, van de wet van 1971 in ontwerp, is zij niet in staat deze te toetsen aan de in dit advies in herinnering gebrachte beginselen. Indien het doel van het ontwerp voldoende blijkt uit het ontwerp en de wet van 1971, is het uiteraard aan de aanvrager om te voorzien in de essentiële elementen van de gegevensverwerkingen als gevolg van de uitvoering van zijn ontwerp, in het licht van deze beginselen (**punten nrs. 3-21**);

2. Artikel 25, §2, eerste lid, van het ontwerp moet zodanig worden aangepast dat het uitsluitend betrekking heeft op het verzoek van de werknemer. Het ontwerp moet bovendien zodanig worden aangepast dat de wettelijke regeling voor de gegevensverwerking waarin zijn artikel 25 voorziet, wordt bepaald (**punten nrs. 22-29**);

3. Artikel 53, §2, van het ontwerp moet uitputtend zijn indien het wil bepalen welke (categorieën van) gegevens worden verwerkt, en indien nodig, daartoe in een machtiging van de Koning voorzien (**punten nrs. 30-33**).

Artikel 53, §2, van het ontwerp moet zodanig worden aangepast dat het met betrekking tot het recht op rectificatie van de betrokkene, in overeenstemming met de AVG is (**punten nrs. 34-38**).

Het ontwerp moet nog verduidelijken dat de *"individuele opleidingsrekening"* verschilt van de individuele rekening als bedoeld in artikel 36 van de programmawet van 2 augustus 2002 en in artikel 28 van koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 *betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers*. (**punt nr. 39**);

4. Artikel 61 van het ontwerp bevindt zich niet in zijn eindredactionele fase, zodat de Autoriteit, onder voorbehoud van de volgende drie punten, niet in staat is hierover advies uit te brengen (**punten nrs. 44-46**).

Ten eerste is het *"op een digitale manier ondersteunen"* van de creatie van een individuele rekening geen doel, maar een middel voor gegevensverwerking. Het (of de) doeleinde(n) van de ILA moet(en) in het dispositief van het ontwerp worden bepaald (**punt nr. 47**).

Ten tweede moet de verplichting om de Gegevensbeschermingsautoriteit te raadplegen in artikel 61 van het ontwerp worden verwijderd (**punten nrs. 48-49**).

Ten derde ten slotte is de machtiging van de Koning met betrekking tot de verwerking van gegevens in het kader van de ILA niet in overeenstemming met de beginselen van voorspelbaarheid en rechtmatigheid (**punten nrs. 50-53**).

Voor het Kenniscentrum,
Jean-Michel Serna - Verantwoordelijke a.i. van het Kenniscentrum.

Imprimerie centrale – Centrale drukkerij