

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 septembre 2022

PROJET DE LOI

**transposant 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**

RAPPORT
DE LA PREMIÈRE LECTURE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI ET
DES PENSIONS
PAR
MME **Sophie THÉMONT**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion générale.....	6
A. Questions et observations des membres	6
B. Réponses du ministre	11
III. Discussion des articles et votes	13

Voir:

Doc 55 **2811/ (2021/2022):**

- 001: Projet de loi.
002: Amendement.

Voir aussi:

- 004: Articles adoptés en première lecture.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 september 2022

WETSONTWERP

**houdende omzetting 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**

VERSLAG
VAN DE EERSTE LEZING

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK EN
PENSIOENEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Sophie THÉMONT**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Algemene bespreking.....	6
A. Vragen en opmerkingen van de leden.....	6
B. Antwoorden van de minister	11
III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen	13

Zie:

Doc 55 **2811/ (2021/2022):**

- 001: Wetsontwerp.
002: Amendement.

Zie ook:

- 004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

07687

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Marie-Colline Leroy

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Björn Anseeuw, Wim Van der Donckt, Valerie Van Peel
Ecolo-Groen	Kristof Calvo, Cécile Cornet, Marie-Colline Leroy
PS	Chanelle Bonaventure, Jean-Marc Delizée, Sophie Thémont
VB	Ellen Samyn, Hans Verreyt
MR	Christophe Bombled, Florence Reuter
cd&v	Nahima Lanjri
PVDA-PTB	Nadia Moscufo
Open Vld	Tania De Jonge
Vooruit	Anja Vanrobaeys

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Frieda Gijbels, Sigrid Goethals, Katrien Houtmeyers, Wouter Raskin
Laurence Hennuy, Kathleen Pisman, Dieter Vanbesien, Gilles Vanden Burre
N ., Leslie Leoni, Eliane Tillieux, Philippe Tison
Ortwin Depoortere, Dominiek Sneepe, Frank Troosters
Daniel Bacquellaine, Denis Ducarme, Vincent Scourneau
Nathalie Muylle, Els Van Hoof
Gaby Colebunders, Sofie Merckx
Maggie De Block, Egbert Lachaert
Vicky Reynaert, Gitta Vanpeborgh

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

Les Engagés Catherine Fonck

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

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le présent projet de loi, en première lecture, au cours de sa réunion du 12 juillet 2022.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, expose le présent projet de loi, qui vise à transposer la directive européenne 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Cette directive remplace la directive européenne 91/533 qui prévoyait déjà certaines obligations en matière d'informations sur les conditions applicables au contrat ou à la relation de travail et qui doit être transposée avant le 1^{er} août 2022.

L'objectif de cette directive est d'améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et plus prévisible et en assurant dans le même temps la flexibilité sur le marché du travail.

Tout comme le projet de loi, la directive, contient deux grands volets: d'une part, la mise à jour des règles concernant les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail et, d'autre part, l'établissement d'un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur dans l'Union Européenne.

En ce qui concerne les informations sur les conditions de travail, il est prévu que l'employeur est tenu d'informer ses travailleurs des principaux éléments de la relation de travail, et ce au plus tard le premier jour de travail.

De même, toute modification des conditions de travail doit être communiquée au travailleur dans les meilleurs délais, et au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.

L'information qui doit être communiquée comprend naturellement la rémunération.

Sur ce point, on y retrouvera tant le montant de base initial, que par exemple les avantages extra-légaux ou la méthode et la périodicité de versement des rémunérations, de même que les règles en matière de prestation d'heures supplémentaires et complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures.

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp in eerste lezing besproken tijdens haar vergadering van 12 juli 2022.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, geeft toelichting bij het wetsontwerp, dat de omzetting beoogt van de Europese Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Die richtlijn vervangt Richtlijn 91/533/EEG, die reeds bepaalde informatieverplichtingen bevatte aangaande de voorwaarden die op de arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn; ze moet voor uiterlijk 1 augustus 2022 zijn omgezet.

De richtlijn strekt ertoe de arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Evenals het wetsontwerp bestaat de richtlijn uit twee grote delen: de actualisering van de regels met betrekking tot de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsvoorwaarden, en de invoering van een set minimumrechten voor elke werknemer in de Europese Unie.

Wat de informatie over de arbeidsvoorwaarden betreft, wordt bepaald dat de werkgever zijn werknemers uiterlijk op hun eerste werkdag in kennis stelt van de belangrijkste gegevens van de arbeidsrelatie.

Ook moet elke wijziging van de arbeidsvoorwaarden zo snel mogelijk maar uiterlijk op de dag waarop de wijziging ingaat, worden meegedeeld aan de werknemer.

Onder de beoogde informatie valt uiteraard ook het loon.

Zulks omvat niet alleen het aanvangsbedrag maar bijvoorbeeld ook de extralegale voordelen en de uitbetalingswijze van het loon alsook de frequentie ervan, evenals de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, de bijbehorende vergoeding en de andere rechten die met het presteren van die uren samenhangen.

Le projet prévoit aussi l'obligation pour l'employeur de fournir un certain nombre d'informations supplémentaires pour les travailleurs qui doivent travailler à l'étranger.

Le deuxième grand volet du projet comprend les exigences minimales concernant les conditions de travail.

Il s'agit notamment:

- d'imposer un certain nombre de restrictions concernant les périodes d'essai qui subsistent encore dans notre droit du travail;

- l'impossibilité pour l'employeur d'interdire au travailleur de travailler pour d'autres employeurs pendant la relation de travail;

- la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaires variables;

- le droit pour tout travailleur, ayant au moins six mois d'ancienneté, de demander une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et l'obligation pour l'employeur de donner une réponse écrite motivée;

- la garantie de la gratuité de la formation suivie par le travailleur lorsque l'employeur est tenu d'assurer une telle formation pour l'exécution du travail pour lequel le travailleur a été engagé, ainsi que la prise en compte de cette formation dans la durée du temps de travail du travailleur.

Concernant la garantie d'une prévisibilité minimale des horaires de travail pour les horaires variables déterminés par l'employeur, le projet prévoit que le travailleur à temps partiel avec un horaire variable peut refuser une prestation de travail, sans traitement défavorable, si cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps ou si cette prestation ne correspond pas à la plage journalière et aux jours de la semaine pendant lesquels les prestations peuvent être exécutées.

Ce droit de refus spécifique s'ajoute à l'interdiction générale déjà établie dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 selon laquelle l'employeur ne peut faire travailler les travailleurs en dehors des horaires de travail prévus dans le règlement de travail.

Le projet prévoit aussi que lorsqu'il annule tardivement une prestation, l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.

Het wetsontwerp voorziet er ook in dat de werkgever welbepaalde bijkomende informatie verstrekt aan de werknemers die in het buitenland moeten gaan werken.

Het tweede grote deel van het wetsontwerp omvat de minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden.

Meer bepaald gaat het om:

- het opleggen van beperkingen omtrent de proefperiodes die nog steeds in het Belgische arbeidsrecht bestaan;

- de onmogelijkheid voor de werkgever om de werknemer te verbieden tijdens de arbeidsbetrekking te werken voor andere werkgevers;

- de garantie op een minimale voorspelbaarheid van de werktijdregeling in geval van variabele werkroosters;

- het recht voor elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en meer zekere arbeidsvoorwaarden, en de verplichting voor de werkgever om dat verzoek schriftelijk te beantwoorden, met opgave van redenen;

- de garantie op een kosteloze opleiding voor de werknemer wanneer de werkgever in een dergelijke opleiding moet voorzien voor de uitoefening van het werk waarvoor de werknemer aangeworven is, alsook de verrekening van de opleidingsduur in de arbeidstijd van de werknemer.

Het wetsontwerp beoogt het waarborgen van een minimale voorspelbaarheid van de werktijdregeling met door de werkgever bepaalde variabele werkroosters; dienaangaande voorziet het erin dat de deeltijdwerker met een variabel werkrooster zonder nadelige behandeling een arbeidsprestatie kan weigeren indien die prestatie niet overeenstemt met een werkrooster dat hem op tijd ter kennis werd gebracht, of indien die prestatie niet overeenstemt met het dagelijks tijdvak en de dagen van de week waarop prestaties kunnen worden uitgevoerd.

Dat specifieke weigeringsrecht komt boven op het algemene verbod uit de arbeidswet van 16 maart 1971, ingevolge waarvan de werkgever de werknemer niet mag doen werken buiten de in het arbeidsreglement vastgestelde werkroosters.

Het wetsontwerp bepaalt ook dat een werkgever die een prestatie laattijdig annuleert, die prestatie moet betalen alsof zij werd uitgevoerd.

Pour terminer, on peut encore mentionner que le travailleur flexi-jobs ayant un horaire variable doit également être informé à l'avance de ses horaires de travail.

Il faut noter également qu'un nombre limité de travailleurs, tels que les travailleurs domestiques, n'entrent pas dans le champ d'application de la loi instituant les règlements de travail et, par conséquent, n'ont pas droit à un délai légal minimum de notification de l'horaire variable.

Le projet stipule désormais que ces travailleurs bénéficient également de ce droit.

Le délai minimum 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.

Le projet offre par ailleurs davantage de sécurité aux salariés du secteur des titres-services.

La loi spécifique titres-services est modifiée, de sorte que si le contrat est conclu pour une durée indéterminée et qu'il prévoit le mode et le délai de notification des horaires, un délai minimum de trois jours ouvrables devra être respecté.

Ce délai peut être réduit à un jour en cas de nécessité imprévue.

Et à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours ouvrables à l'avance.

Le projet prévoit une période transitoire de trois mois pour mettre en conformité les contrats de travail titres-services qui fixent un délai de notification qui est plus court que le délai légal minimum de trois jours ouvrables proposé.

Il est toutefois important que l'employeur soit tenu de respecter ce délai légal minimum de trois jours ouvrables pour notifier l'horaire lors de cette période transitoire.

Ces mesures s'inscrivent toutes dans le but de donner plus de sécurité aux travailleurs.

Afin de garantir l'exercice effectif de ces droits, il fallait instaurer des mécanismes de protection.

Overigens dient ook de flexi-jobber met een variabel werkrooster op voorhand te worden ingelicht over zijn werktijdregeling.

Voorts zij opgemerkt dat sommige werknemers, zoals dienstboden, niet onder het toepassingsgebied van de wet tot instelling van de arbeidsreglementen vallen en bijgevolg geen recht hebben op een wettelijke minimumtermijn voor de kennisgeving van het variabele werkrooster.

Ingevolge het wetsontwerp krijgen voortaan ook die werknemers dat recht.

De minimumtermijn van zeven werkdagen kan worden aangepast door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, maar ze bedraagt minstens drie werkdagen.

Voorts biedt het wetsontwerp meer zekerheid aan de werknemers van de dienstenchequesector.

De specifieke dienstenchequeswet wordt in die zin gewijzigd dat wanneer het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betreft en de wijze en termijn van kennisgeving van de werkroosters erin zijn opgenomen, een minimumtermijn van drie werkdagen in acht moet worden genomen.

Die termijn kan worden ingekort tot één dag in geval van "onvoorziene noodzakelijkheid".

Ingeval de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst ter zake niets zegt, moeten de werkroosters ten minste zeven dagen op voorhand ter kennis worden gebracht van de werknemer.

Het wetsontwerp voorziet in een overgangperiode van drie maanden om het nodige te doen voor de "arbeidsovereenkomsten dienstencheques"; die een kortere kennisgevingstermijn voorzien dan de vooropgestelde wettelijke minimumtermijn van drie werkdagen.

Maar ook tijdens die overgangperiode moet de werkgever voor de kennisgeving van het werkrooster de toepasselijke wettelijke minimumtermijn van drie werkdagen in acht nemen.

Al die maatregelen strekken ertoe de werknemers meer zekerheid te bieden.

Om de daadwerkelijke uitoefening van de rechten in kwestie te waarborgen, moesten beschermingsregelingen worden ingesteld.

Le projet prévoit donc une protection contre licenciement pour les travailleurs qui font usage des droits repris dans le projet.

Pour cette protection contre licenciement, la charge de preuve incombe à l'employeur.

Une protection spécifique est également prévue contre des mesures de représailles si le travailleur introduit une plainte pour non-respect de ses droits.

Il est donc interdit à l'employeur d'adopter une mesure défavorable à l'encontre du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise.

Ici aussi, la charge de preuve incombe à l'employeur.

Une protection est aussi explicitement prévue pour les travailleurs quand l'employeur interdit à son travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumet, pour cette raison, à un traitement défavorable, de même que pour les travailleurs qui ont refusé une tâche qui arrive en dehors des heures et jours de référence ou dont ils n'ont pas été informés conformément au délai d'information minimal.

En ce qui concerne l'entrée en vigueur de ce projet, il est prévu que les nouvelles obligations d'information ne s'appliqueront qu'aux relations de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi.

À noter que si les parties modifient les conditions de travail de commun accord, il ne s'agit pas d'une nouvelle relation de travail. Néanmoins la loi prévoit que dans ce cas, les travailleurs peuvent demander expressément à leur employeur de fournir les informations dans le délai qui est prévu dans le projet.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Questions et observations des membres

M. Björn Anseeuw (N-VA) marque son accord sur le principe et sur les grandes lignes du projet de loi, lequel devrait notamment permettre de lutter contre certains abus.

Le projet est d'une certaine ampleur, et on peut s'étonner du peu de temps laissé au Parlement pour l'examiner, d'autant que le Conseil d'État a rendu son avis sur l'avant-projet le 9 juin 2022. Comment le ministre

Daarom wordt voorzien in ontslagbescherming voor werknemers die gebruikmaken van de in dit wetsontwerp opgenomen rechten.

In het raam van die ontslagbescherming ligt de bewijslast bij de werkgever.

Voorts wordt voorzien in specifieke bescherming tegen wraakacties wanneer een werknemer een klacht indient wegens schending van zijn rechten.

Aldus wordt het de werkgever verboden om een maatregel te treffen die de betrokken werknemer of diens vertegenwoordigers in de onderneming benadeelt.

Ook hier ligt de bewijslast bij de werkgever.

Voorts wordt uitdrukkelijk voorzien in bescherming van de werknemers wanneer de werkgever hen verbiedt om buiten hun werkrooster arbeid te verrichten voor een of meer andere werkgevers, of hen om die reden nadelig behandelt; *idem* met betrekking tot de werknemers die hebben geweigerd een taak te verrichten die hen werd toebedeeld buiten de referentiedagen en -uren of waarvan zij niet op de hoogte werden gebracht met inachtneming van de minimumtermijn voor kennisgeving.

Aangaande de inwerkingtreding van dit wetsontwerp zullen de nieuwe informatieverplichtingen alleen van toepassing zijn op de arbeidsrelaties die aanvangen vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet.

De minister stipt aan dat wanneer de partijen de arbeidsvoorwaarden in onderling akkoord wijzigen, zulks niet wordt beschouwd als het aangaan van een nieuwe arbeidsbetrekking. Niettemin zullen de werknemers hun werkgever voortaan uitdrukkelijk kunnen verzoeken dat hij hun de informatie meedeelt binnen de in het wetsontwerp bepaalde termijn.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Björn Anseeuw (N-VA) is te vinden voor het beginsel en de krachtlijnen van het wetsontwerp, dat het onder meer mogelijk moet maken sommige misbruiken aan te pakken.

Het wetsontwerp is nogal lijvig; het is derhalve verwonderlijk dat het Parlement weinig tijd krijgt om het te bespreken, temeer daar de Raad van State zijn advies over het voorontwerp op 9 juni 2022 heeft bezorgd.

explique-t-il ce délai? Comment s'assurer que le gouvernement a donné suite à l'ensemble des observations du Conseil d'État?

Par ailleurs, il apparaît que notre droit social est déjà en conformité avec la directive en ce qui concerne la plupart des travailleurs; dans la pratique, quels seront les changements apportés, notamment pour les employeurs?

Concernant le détachement, l'employeur devra dorénavant délivrer au travailleur détaché un document reprenant toute une série d'informations (pays auquel le travailleur est détaché, la durée attendue de ce détachement, la devise dans laquelle le salaire sera versé, les avantages en nature accordés le cas échéant au travailleur, etc.).

Ce nouveau document, désormais rendu obligatoire, apparaît comme un instrument permettant de constater et de combattre efficacement les fraudes au détachement; à l'heure actuelle en effet, les services d'inspection sont souvent contraints de demander toutes ces informations aux services d'inspection du pays d'origine, avec les retards que cela implique. Le ministre a-t-il l'intention de s'attaquer effectivement à la fraude au détachement, dès lors que les services d'inspection disposeront à l'avenir de cet outil?

M. Hans Verreyt (VB) note que le projet impose beaucoup de formalités administratives supplémentaires aux employeurs; ces formalités ne sont-elles pas excessives en particulier pour les TPME? Nombre de mesures dans le texte en projet paraissent *a priori* positives, dès lors qu'elles permettront de garantir des droits élémentaires en faveur des travailleurs, mais on peut se demander si, dans la pratique, ces charges administratives supplémentaires imposées aux employeurs ne vont pas davantage faire naître inutilement des contestations entre les travailleurs et les employeurs.

Cela pose la question des moyens à retenir pour lutter contre la fraude et les abus manifestes: la multiplication des formalités administratives permet-elle véritablement d'atteindre cet objectif?

Mme Cécile Cornet (Ecolo-Groen) estime que les exigences posées par la directive sont élémentaires: il est essentiel que chaque travailleur reçoive les informations individuelles relatives à l'exécution de son travail.

Par ailleurs, le texte en projet transpose la directive en recourant aux instruments qui existent déjà dans notre législation sociale, en vue d'éviter d'inutiles complications aux employeurs.

Hoe verklaart de minister die termijn? Hoe kan worden nagegaan of de regering gevolg heeft gegeven aan alle opmerkingen van de Raad van State?

Voorts blijkt het Belgische sociaal recht al aan de Richtlijn te voldoen wat de meeste werknemers betreft. Welke wijzigingen zullen er in de praktijk volgen, in het bijzonder voor de werkgevers?

Wat detachering betreft, zal de werkgever de gedetacheerde werknemer voortaan een document moeten verstrekken met een hele rist gegevens (land waarnaar de werknemer wordt gedetacheerd, duur van de detachering, munteenheid van het loon, eventuele voordelen in natura voor de werknemer enzovoort).

Dat nieuwe document zal voortaan verplicht zijn en zou een instrument kunnen vormen om detacheringsfraude doeltreffend vast te stellen en te bestrijden. Thans moeten de inspectiediensten al die informatie noodgedwongen opvragen bij de inspectiediensten van het land van herkomst, met alle vertragingen van dien. Is de minister van plan om detacheringsfraude daadwerkelijk aan te pakken, aangezien de inspectiediensten in de toekomst over dat instrument zullen beschikken?

De heer Hans Verreyt (VB) merkt op dat het wetsontwerp zal leiden tot veel administratieve rompslomp voor de werkgevers. Zijn die vormvereisten niet overdreven, in het bijzonder voor de zeer kleine ondernemingen? Hoewel sommige maatregelen in het wetsontwerp positief overkomen aangezien zij de basisrechten van werknemers mee zullen versterken, vraagt de spreker zich af of die bijkomende administratieve lasten voor de werkgevers in de praktijk niet zullen leiden tot onnodige betwistingen tussen werknemers en werkgevers.

De vraag rijst dan ook welke middelen moeten worden ingezet om onmiskenbare gevallen van fraude en misbruik te bestrijden. Kan dat doel wel echt worden verwezenlijkt als de administratieve vormvereisten toenemen?

Mevrouw Cécile Cornet (Ecolo-Groen) meent dat de in de Richtlijn opgenomen eisen fundamenteel zijn. Het is immers cruciaal dat elke werknemer alle individuele informatie met betrekking tot de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ontvangt.

Voorts strekt het wetsontwerp ertoe de Richtlijn om te zetten via de instrumenten die al in de Belgische sociale wetgeving bestaan, zodat de zaken niet nodeloos ingewikkeld worden gemaakt voor de werkgevers.

L'article 30 du projet prévoit l'information, à destination des travailleurs du secteur des titres-services soumis à un horaire variable, de la durée et des horaires de travail: le travailleur doit être informé de son horaire de travail, avec un minimum de trois jours ouvrables, sauf en cas de nécessité imprévue, auquel cas ce minimum peut être porté à un jour; à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours ouvrables à l'avance.

Cette dérogation spécifique au secteur des titres-services est regrettable en soi, les travailleurs des autres secteurs ayant pour leur part droit à un délai minimal de trois jours ouvrables. Il conviendrait à tout le moins, afin d'éviter les abus au détriment des travailleurs de ce secteur, d'explicitier ce qu'on entend par la notion de "nécessité imprévue": l'absence inopinée d'un collègue ou la mauvaise organisation de l'entreprise ne semblent pas constituer des cas répondant à cette notion.

Chaque secteur reste libre de conclure des accords sectoriels pour affiner les règles en ce qui concerne l'information relative à la durée et aux horaires de travail, mais l'intervenante se montre relativement pessimiste en ce qui concerne les chances d'aboutir à un accord équilibré dans le secteur des titres-services.

Le travailleur peut par ailleurs refuser une prestation si celle-ci ne répond pas aux conditions prévues en ce qui concerne l'information relative à la durée et aux horaires de travail. Il faut toutefois vérifier comment cela se passera dans la pratique et évaluer ce dispositif. Certes, conformément à la directive, une protection accrue du travailleur a été mise prévue, dès lors qu'en cas mesure défavorable prise à l'encontre du travailleur, si les faits laissent présumer que cette mesure a été prise en raison d'un refus légitime du travailleur (qui n'aurait par exemple pas reçu à temps les informations concernant son horaire de travail), il appartiendra à l'employeur de prouver que la mesure défavorable est fondée sur d'autres motifs que le refus du travailleur.

Mme Sophie Thémont (PS) souligne les éléments très positifs contenus dans le projet, qui renforcent l'information à destination des travailleurs, sans alourdir exagérément les charges administratives des employeurs, puisque ces informations seront communiquées via des outils qui existent déjà.

Le projet améliore également l'information dans le cadre du détachement de travailleur, supprime la clause d'essai pour certains travailleurs occupés dans le cadre

Artikel 30 beoogt dat de werknemers van de dienstenchequesector met een variabele arbeidstijdregeling op de hoogte moeten worden gebracht van de arbeidstijd en van de werkroosters. De werknemer dient minstens drie werkdagen op voorhand in kennis te worden gesteld van zijn werkrooster, behoudens onvoorziene noodzakelijkheid, waarbij zulks minstens één dag op voorhand moet gebeuren. Indien de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst ter zake niets zegt, moeten de werkroosters minstens zeven werkdagen op voorhand ter kennis van de werknemer worden gebracht.

Die specifieke afwijking voor de dienstenchequesector is op zich betreurenswaardig, want werknemers uit de andere sectoren hebben recht op een minimumtermijn van drie werkdagen. Om misbruik ten nadele van de werknemers van de dienstenchequesector te voorkomen, zou minstens uitdrukkelijk moeten worden aangegeven wat met het begrip "onvoorziene noodzakelijkheid" wordt bedoeld. De onverwachte afwezigheid van een collega of een gebrekkige bedrijfsorganisatie lijken daar immers niet onder te vallen.

Het staat elke sector vrij sectorovereenkomsten te sluiten om de regels inzake kennisgeving van arbeidstijd en werkroosters nader te bepalen, maar de sprekerster is vrij pessimistisch over de kans om in de dienstenchequesector tot een evenwichtig akkoord te komen.

De werknemer mag voorts een prestatie weigeren wanneer die niet voldoet aan de voorwaarden inzake kennisgeving van arbeidstijd en werkroosters. Er zal echter moeten worden nagegaan hoe zulks in de praktijk zal verlopen en die regeling zal moeten worden geëvalueerd. In overeenstemming met de Richtlijn werd wel gezorgd voor een betere bescherming van de werknemer; wanneer een voor de werknemer nadelige maatregel wordt getroffen en de feiten doen vermoeden dat die maatregel het gevolg is van een overigens terechte weigering van de werknemer (bijvoorbeeld omdat hij de informatie over zijn werkrooster niet op tijd heeft ontvangen), moet de werkgever voortaan immers bewijzen dat de nadelige maatregel andere redenen heeft dan de weigering van de werknemer.

Mevrouw Sophie Thémont (PS) beklemtoont dat het wetsontwerp heel positieve aspecten omvat die de informatieverstrekking aan de werknemer verbeteren zonder dat de administratieve last voor de werkgevers toeneemt; de informatie zal immers worden meegedeeld via reeds bestaande instrumenten.

Voorts beoogt het wetsontwerp de informatie met betrekking tot de detachering van werknemers te verbeteren, de proeftijdbedingen voor sommige werknemers

de contrats précaires, clarifie certaines règles en matière de formation (celle-ci est à la charge de l'employeur et le temps de formation doit être comptabilisé comme du temps de travail).

Concernant les modalités spécifiques d'information de la durée et des horaires de travail dans le secteur des titres-services, l'intervenante est rassurée par les précisions déjà apportées par le ministre concernant la notion de "nécessité imprévue".

Mme Nathalie Muylle (cd&v) relève, comme les intervenantes précédentes, les nombreuses améliorations ponctuelles apportées par le projet au droit du travail.

Concernant les modalités spécifiques d'information de la durée et des horaires de travail dans le secteur des titres-services, tout dépend en définitive de la définition de la notion de nécessité imprévue. Celle-ci dépendra-t-elle de seule la négociation individuelle, comme le permet le texte, avec les risques qu'on peut imaginer, ou également de la négociation collective? Le texte en projet offre en tout état de cause une protection actuellement inexistante aux travailleurs de ce secteur.

Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB) n'est pas convaincue par les explications du ministre au sujet du régime dérogatoire retenu pour le secteur des titres-services.

Qu'est-ce qui justifie, à l'article 30 du projet de loi, que les travailleurs de ce secteur puissent être informés de leur horaire de travail, en règle générale, au minimum 3 jours ouvrables à l'avance (ce délai pouvant être même réduit à 1 jour en cas de nécessité imprévue), alors que les autres travailleurs ont droit à un délai de 7 jours ouvrables, avec un minimum de trois jours ouvrables?

Une des critiques des syndicats à l'encontre de cette dérogation est qu'elle ne correspond même pas à une demande qui aurait été formulée par les employeurs.

Pour ce motif, *Mme Moscufo* annonce déposer un amendement (amendement n° 1, DOC 55 2811/002).

Enfin, le ministre a par ailleurs fait référence à l'interdiction générale, visée dans la loi sur le travail du 16 mars 1971, en vertu de laquelle l'employeur ne peut faire travailler les travailleurs en dehors des horaires de travail prévus dans le règlement de travail. Cette interdiction trouvera-t-elle effectivement à s'appliquer sur le terrain?

met onzekere arbeidsovereenkomsten af te schaffen, alsook bepaalde regels inzake opleiding te verduidelijken (zo valt opleiding ten laste van de werkgever en moet opleidingstijd worden verrekend als arbeidstijd).

Wat de specifieke nadere regels voor de kennisgeving van arbeidstijd en werkroosters in de dienstenchequesector betreft, stellen de door de minister verschaft verduidelijkingen aangaande het begrip "onvoorziene noodzakelijkheid" de spreekster gerust.

Evenals vorige sprekers merkt *mevrouw Nathalie Muylle (cd&v)* op dat het wetsontwerp ertoe strekt talrijke welomlijnde verbeteringen in het arbeidsrecht aan te brengen.

Aangaande de specifieke nadere regels voor de kennisgeving van arbeidstijd en werkroosters in de dienstenchequesector hangt uiteindelijk alles af van de omschrijving van het begrip "onvoorziene noodzakelijkheid". Zal de invulling daarvan louter afhangen van een volgens het wetsontwerp toegelaten individuele onderhandeling met alle mogelijke risico's van dien, of ook van collectieve onderhandelingen? Het wetsontwerp biedt de werknemers van die sector in ieder geval bescherming, terwijl die thans niet bestaat.

Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB) is niet overtuigd door de toelichting van de minister betreffende de gekozen afwijkingsregeling voor de dienstenchequesector.

Wat rechtvaardigt dat de werknemers van die sector op grond van artikel 30 van het wetsontwerp in de regel slechts minstens drie werkdagen op voorhand op de hoogte zouden worden gebracht van hun werkrooster waarbij die termijn in geval van onvoorziene noodzakelijkheid zelfs kan worden ingekort tot één dag, terwijl de andere werknemers recht hebben op een termijn van zeven werkdagen, met een minimum van drie werkdagen?

De vakbonden nemen die afwijking onder meer onder vuur omdat ze niet eens beantwoordt aan een eis van de werkgevers.

Mevrouw Moscufo zal dan ook een amendement indienen (amendement nr. 1, DOC 55 2811/002).

Tot slot merkt de spreekster op dat de minister ook verwijst naar het in de arbeidswet van 16 maart 1971 opgenomen algemene verbod op grond waarvan de werkgever de werknemers geen arbeid mag doen verrichten buiten de in het arbeidsreglement vermelde werkuren. Zal dat verbod daadwerkelijk worden toegepast in het veld?

Mme Tania De Jonge (Open Vld) estime qu'une information complète du travailleur quant à ses conditions de travail relève de l'évidence. Le projet fixe à cet égard un certain nombre d'exigences, tout en veillant à ne pas alourdir excessivement les charges administratives pour les entreprises.

Il faut souligner qu'en l'état actuel du droit, il n'existe pas de règle concernant la communication des heures de travail aux travailleurs soumis à un horaire variable. À l'avenir, ce délai sera de 3 jours au minimum, pouvant être réduit à 1 jour dans des cas exceptionnels.

L'intervenante souligne que le projet exclut le cumul de l'indemnité accordée lorsque l'employeur a pris une mesure défavorable vis-à-vis du travailleur suite à une plainte pour non-respect de ses droits, avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) salue les mesures prises en faveur des travailleurs qui occupent des emplois précaires (dans le cadre du travail intérimaire ou de contrats à durée indéterminée, ou dans le cadre d'un détachement de travailleur), qui ont également droit à la formation et à une communication claire de leurs horaires de travail.

Sur ce dernier point, être informé à l'avance de ses horaires de travail semble être une condition minimale pour pouvoir concilier harmonieusement la vie privée et la vie professionnelle; en créant de la prévisibilité pour les travailleurs, et singulièrement les travailleuses, dont celles qui sont occupées dans le secteur des titres-services, on leur permet d'évoluer vers un emploi à temps plein. Au final, une mesure de ce type peut également contribuer à améliorer le taux d'emploi.

L'intervenante souhaite que le ministre puisse expliciter la notion de "nécessité imprévue", qui permet de réduire à un jour le délai dans lequel l'horaire de travail doit être communiqué au travailleurs du secteur des titres-services.

Mme Catherine Fonck (Les Engagés) se dit perplexe par rapport aux prises de position des membres de la majorité: à l'évidence, la notion de "nécessité imprévue" n'étant pas définie de manière suffisamment claire dans le texte en projet, ni même dans l'exposé des motifs, il convient que le ministre apporte toutes les précisions nécessaires. On doit éviter que le flou qui entoure cette notion nuise au travailleur comme à l'employeur, lequel risque d'être sanctionné en toute bonne foi.

Mevrouw Tania De Jonge (Open Vld) acht het vanzelfsprekend dat de werknemer volledig moet worden geïnformeerd over zijn arbeidsvoorwaarden. Het wetsontwerp beoogt ter zake een aantal verplichtingen op te leggen zonder de administratieve lasten voor de ondernemingen al te zeer te doen toenemen.

Er zij op gewezen dat het thans vigerende recht niets bepaalt omtrent de kennisgeving van de arbeidsuren aan de werknemers met een variabel werkrooster. Voortaan zal de desbetreffende kennisgevingstermijn minstens drie dagen bedragen, die bij uitzondering kan worden teruggebracht tot één dag.

De spreekster benadrukt dat het wetsontwerp uitsluit dat de toegekende schadevergoeding wanneer de werkgever ten aanzien van de werknemer een nadelige maatregel heeft genomen naar aanleiding van een klacht van laatstgenoemde wegens schending van zijn rechten, wordt gecumuleerd met andere vergoedingen op grond van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) is ingenomen met de maatregelen ten bate van de werknemers met een onzekere arbeidsovereenkomst (uitzendwerk, contracten van bepaalde duur of detachering van werknemers), want ook zij hebben recht op opleiding en op duidelijke informatie over hun werkroosters.

Wat laatstgenoemd aspect betreft, is voorafgaande kennisgeving van het werkrooster een *condition sine qua non* voor een geslaagd evenwicht tussen privé en beroepsleven. Door te zorgen voor voorspelbaarheid voor de werknemers en niet het minst de werknemsters, onder wie die van de dienstenchequesector, ontstaat voor hen het perspectief om te evolueren naar een voltijdse baan. Een dergelijke maatregel kan uiteindelijk ook bijdragen tot een hogere werkzaamheidsgraad.

De spreekster vraagt dat de minister nader uitleg geeft bij het begrip "onvoorziene noodzakelijkheid", ingevolge waarvan de termijn om de werknemers van de dienstenchequesector van het werkrooster in kennis te stellen kan worden verminderd tot één dag.

Mevrouw Catherine Fonck (Les Engagés) staat verstoeld van de standpunten van de meerderheidsleden: aangezien het begrip "onvoorziene noodzakelijkheid" niet duidelijk genoeg wordt gedefinieerd in noch het wetsontwerp, noch de memorie van toelichting, dient de minister een en ander uit te klaren. De huidige vaagheid van dat begrip mag niet tot een nadeel leiden voor werknemer of werkgever, die te goeder trouw kan handelen maar toch dreigt te worden gestraft.

En cas de nécessité imprévue, le délai visé à l'article 30 passe de 3 jours ouvrables à 1 jour; il ne s'agit donc pas nécessairement, dans ce dernier cas, d'"un jour ouvrable". Le ministre peut-il confirmer cette interprétation?

M. Kristof Calvo (Ecolo-Groen) fait part des inquiétudes exprimées par les syndicats dans le secteur des titres-services, qui estiment que la notion de "nécessité imprévue" n'est pas suffisamment balisée. L'orateur invite le ministre à clarifier cette notion en vue du rapport des travaux de la commission.

B. Réponses du ministre

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, souligne que la charge administrative additionnelle entraînée par les nouvelles informations que les employeurs doivent obligatoirement délivrer et qui contribuent à améliorer les droits des travailleurs est limitée, dès lors que ces informations sont transmises par le biais d'outils (documents et applications) existants.

Les principes directeurs à la base de l'élaboration du projet sont les suivants:

- les informations transmises le sont autant que possible dans le cadre de dispositifs existants;
- les informations collectives sont reprises dans le règlement de travail;
- les informations individuelles sont transmises selon les modalités retenues par l'employeur (dans le contrat de travail ou via un autre instrument);
- si les informations sont transmises par un moyen électronique, il faut que celui-ci soit effectivement accessible au travailleur et l'employeur doit se constituer la preuve de la transmission.

De nombreux intervenants ont posé la question du cumul éventuel de l'indemnité, due par l'employeur qui aurait pris une mesure défavorable suite à une plainte du travailleur pour non-respect des obligations d'information, avec d'autres indemnités. Il n'y a pas de cumul possible avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement, par contre le cumul est possible avec l'indemnité forfaitaire due en cas de discrimination au travail.

En ce qui concerne le secteur des titres-services, il convient de souligner qu'à l'heure actuelle, lorsque les

In geval van onvoorziene noodzakelijkheid gaat de in artikel 30 bepaalde termijn van drie werkdagen naar één dag; in dat laatste geval gaat het dus niet noodzakelijk om een "werkdag". Kan de minister die interpretatie bevestigen?

De heer Kristof Calvo (Ecolo-Groen) verwijst naar de bezorgdheden die de vakbonden in de dienstenchequesector hebben geuit; volgens hen is het begrip "onvoorziene noodzakelijkheid" niet voldoende afgebakend. De spreker vraagt de minister dat begrip te verduidelijken met het oog op het verslag van de werkzaamheden van de commissie.

B. Antwoorden van de minister

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, beaamt dat de nieuwe informatie die de werkgevers verplicht moeten bezorgen en die de werknemersrechten versterken bijkomende administratieve lasten meebrengt, maar stelt dat die beperkt zijn aangezien de informatie wordt bezorgd via bestaande instrumenten (documenten en applicaties).

Aan de opmaak van het wetsontwerp liggen deze principes ten grondslag:

- de informatie wordt zoveel mogelijk ter kennis gebracht via bestaande instrumenten;
- de collectieve informatie wordt opgenomen in het arbeidsreglement;
- de individuele informatie wordt bezorgd volgens de regels die de werkgever bepaalt (in de arbeidsovereenkomst of via een ander instrument);
- indien de informatie wordt meegedeeld via een elektronisch middel, dan moet de werknemer daar daadwerkelijk toegang toe hebben en moet de werkgever over een bewijs van de communicatie beschikken.

Veel sprekers hebben gevraagd of de toegekende schadevergoeding wanneer de werkgever een nadelige maatregel zou hebben genomen als gevolg van een klacht van de werknemer wegens niet-naleving van de informatieverplichtingen, te cumuleren is met andere vergoedingen. Die schadevergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere vergoedingen in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag, maar wel met de forfaitaire vergoeding in geval van discriminatie op het werk.

Wat de dienstenchequesector betreft, moet worden benadrukt dat momenteel, als de partijen rechtstreeks

parties fixent directement dans le contrat de travail un délai de communication des horaires, la loi n'impose pas le respect d'un délai minimal. Cela signifie qu'en théorie, ces horaires peuvent aujourd'hui être communiqués à la dernière minute! Le projet de loi met fin à cette situation, en prévoyant que, si le contrat conclu à durée indéterminée fixe un délai pour la notification des horaires de travail, ce délai doit être d'au moins trois jours ouvrables. En cas de nécessité imprévue, ce minimum peut être porté à un jour.

La notion de nécessité imprévue existe déjà dans notre droit du travail, à savoir dans la loi du 16 mars 1971, et vise toute situation dans laquelle le travail doit être exécuté en raison d'un cas de force majeure, c'est-à-dire un événement imprévisible, qui n'est pas dû à la faute de l'employeur; appliqué à la communication de l'horaire de travail, cette circonstance devrait être de nature à rendre impossible cette communication dans le délai normal. Étant donné qu'il s'agit d'une règle dérogatoire, le ministre est d'avis qu'il conviendra de l'interpréter de manière restrictive. En outre, il appartiendra le cas échéant aux partenaires sociaux de préciser les contours du concept.

Le ministre confirme que les informations supplémentaires prévues en cas de détachement de travailleur pourront également servir dans le cadre de la lutte contre la fraude au détachement.

Concernant le calendrier des travaux préparatoires, le ministre indique que les partenaires sociaux ont été saisis de la question à la mi-2019, mais qu'ils n'ont pu s'accorder sur un texte. Face à la nécessité d'assurer la transposition de la directive européenne, le ministre a soumis, en septembre 2021, un avant-projet aux partenaires sociaux, qui ont remis leur avis au mois de janvier 2022. L'avis rendu était presque unanime, les partenaires sociaux n'ayant toutefois pu s'accorder sur le volet relatif à la protection contre le traitement défavorable et le licenciement en faveur des travailleurs qui ont fait usage des droits prévus dans le texte.

Les remarques formulées par le Conseil d'État ont été prises en compte.

L'avis de l'Autorité de protection des données a été demandé. Le 5 juillet 2022, celle-ci a indiqué ne pas être en mesure de procéder à l'examen de l'avant-projet de loi, mais elle n'a pas indiqué que le projet de loi créait un traitement de données susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés.

in de arbeidsovereenkomst een kennisgevingstermijn van de werkroosters bepalen, de wet geen minimum te respecteren termijn oplegt. Wat in theorie betekent dat de werkroosters vandaag te elfder ure kunnen worden meegedeeld! Het wetsontwerp stelt een einde aan die situatie, door te voorzien dat, indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde termijn een termijn voor de kennisgeving van de werkroosters bepaald, die termijn minimum drie werkdagen dient te zijn. In geval van onvoorziene noodzakelijkheid, kan dit tot een dag teruggebracht worden.

Het begrip "onvoorziene noodzakelijkheid" bestaat reeds in het Belgische arbeidsrecht, namelijk in de wet van 16 maart 1971; het behelst elke situatie waarin het werk moet worden verricht wegens overmacht, dat wil zeggen een onvoorziene gebeurtenis die niet te wijten is aan de werkgever. Toegepast op de kennisgeving van het werkrooster zou die omstandigheid van die aard moeten zijn dat zij een kennisgeving binnen de normale termijn onmogelijk maakt. Aangezien het een afwijkingsregel betreft, meent de minister dat hij restrictief moet worden geïnterpreteerd. Bovendien zullen de sociale partners in voorkomend geval dat begrip nader afbakenen.

De minister bevestigt dat de bijkomende informatie die in geval van detachering van een werknemer opgelegd wordt, eveneens nuttig kan zijn om detacheringsfraude aan te pakken.

Wat de planning van de voorbereidende werkzaamheden betreft, stelt de minister dat de kwestie medio 2019 werd voorgelegd aan de sociale partners, maar dat zij geen akkoord over een tekst hebben kunnen bereiken. Gelet op de termijn voor de omzetting van de Europese richtlijn heeft de minister in september 2021 een voorontwerp bezorgd aan de sociale partners, die hun advies in januari 2022 hebben uitgebracht. Dat advies was haast eenparig; de sociale partners bereikten juist geen overeenstemming over het deel over de bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag ten gunste van de werknemers die gebruikmaken van de in de tekst bepaalde rechten.

Met de opmerkingen van de Raad van State werd rekening gehouden.

Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit werd gevraagd. Op 5 juli 2022 heeft zij laten weten het voorontwerp van wet niet te kunnen onderzoeken, maar zij heeft daarbij niet aangegeven dat het wetsontwerp een gegevensverwerking instelt die mogelijkwijdse een groot risico voor de rechten en vrijheden inhoudt.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES**Article 1^{er}**

Cet article précise le fondement constitutionnel en matière de compétence et n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 1^{er} est adopté par 14 voix et 3 abstentions.

Art. 2 à 19

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 2 à 19 sont successivement adoptés par 14 voix et 3 abstentions.

Art. 20 et 21

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 20 et 21 sont successivement adoptés par 12 et 5 abstentions.

Art. 22

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 22 est adopté par 12 voix contre 2 et 3 abstentions.

Art. 23 à 25

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 23 à 25 sont successivement adoptés par 14 voix et 3 abstentions.

Art. 26 à 28

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 26 à 28 sont successivement adoptés par 12 voix et 5 abstentions.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN**Artikel 1**

Dit artikel bepaalt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag. Er worden geen opmerkingen over gemaakt.

Artikel 1 wordt aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 2 tot 19

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 2 tot 19 worden achtereenvolgens aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 20 en 21

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 20 en 21 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 22

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 22 wordt aangenomen met 12 tegen 2 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 23 tot 25

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 23 tot 25 worden achtereenvolgens aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 26 tot 28

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 26 tot 28 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 29

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 29 est adopté par 14 voix et 3 abstentions.

Art. 30

Cet article remplace l'article 7^{quiquies}, 5°, de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, en vue de fixer les modalités et délai de communication de l'horaire de travail des travailleurs occupés dans le secteur des titres-services.

Mme Nadia Moscufo (PVDA-PTB) présente l'amendement n° 1 (DOC 55 2811/002), qui vise à remplacer l'article 30, en vue de prévoir, pour les travailleurs du secteur des titres-services, le même délai minimal de 3 jours que pour les travailleurs des autres secteurs en ce qui concerne la communication de l'horaire de travail.

L'amendement n° 1 est rejeté par 14 voix contre une et 2 abstentions.

L'article 30 est adopté par 13 voix contre une et 3 abstentions.

Art. 31 et 32

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 31 et 32 sont successivement adoptés par 14 voix et 3 abstentions.

Art. 33

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 33 est adopté par 11 voix et 6 abstentions.

Art. 34

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 34 est adopté par 14 voix et 3 abstentions.

Art. 29

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 29 wordt aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 30

Dit artikel strekt tot vervanging van het bepaalde onder 5° van artikel 7^{quiquies} van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, met het oog op de bepaling van de nadere regels en de termijn voor de kennisgeving van het werkrooster aan de werknemers van de dienstenschequesector.

Mevrouw Nadia Moscufo (PVDA-PTB) dient amendement nr. 1 (DOC 55 2811/002) in, waarmee wordt beoogd artikel 30 te vervangen, teneinde met betrekking tot de kennisgeving van het werkrooster aan de werknemers van de dienstenschequesector dezelfde minimumtermijn van drie dagen te doen gelden als die voor de werknemers van de andere sectoren.

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 14 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Artikel 30 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1 en 3 onthoudingen.

Art. 31 en 32

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 31 en 32 worden achtereenvolgens aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 33

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 33 wordt aangenomen met 11 stemmen en 6 onthoudingen.

Art. 34

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 34 wordt aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 35

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 35 est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 36

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 36 est adopté par 13 voix et 4 abstentions.

Art. 37 et 38

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 37 et 38 sont successivement adoptés par 12 et 5 abstentions.

Art. 39

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 39 est adopté par 13 voix et 4 abstentions.

Art. 40

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 40 est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 41 à 48

Ces articles n'appellent aucun commentaire particulier.

Les articles 41 à 48 sont successivement adoptés par 14 voix et 3 abstentions.

Art. 49

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 49 est adopté par 12 voix et 5 abstentions.

Art. 35

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 35 wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 36

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 36 wordt aangenomen met 13 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 37 en 38

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 37 en 38 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 39

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 39 wordt aangenomen met 13 stemmen en 4 onthoudingen.

Art. 40

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 40 wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 41 tot 48

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 41 tot 48 worden achtereenvolgens aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 49

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 49 wordt aangenomen met 12 stemmen en 5 onthoudingen.

Art. 50

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

L'article 50 est adopté par 14 voix et 3 abstentions.

*
* *

À la demande de *M. Björn Anseeuw (N-VA)*, la commission procédera, en application de l'article 83.1 du Règlement, à une deuxième lecture.

La commission souhaite disposer d'une note de légistique du Service juridique.

*
* *

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité par la commission, lors de sa réunion du 14 septembre 2022 (art. 78.6, du Règlement).

La rapporteure,

Ellen SAMYN

La présidente,

Marie-Colline LEROY

Dispositions nécessitant une mesure d'exécution (article 78.2, alinéa 4 du Règlement):

- en vertu de l'article 105 de la Constitution: *nihil*;
- en vertu de l'article 108 de la Constitution: *nihil*.

Art. 50

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 50 wordt aangenomen met 14 stemmen en 3 onthoudingen.

*
* *

Op verzoek van *de heer Björn Anseeuw (N-VA)* zal *de commissie* met toepassing van artikel 83.1 van het Reglement van de Kamer overgaan tot een tweede lezing.

De commissie wenst daartoe te beschikken over een wetgevingstechnische nota van de Juridische Dienst.

*
* *

Dit verslag werd eenparig goedgekeurd door de commissie tijdens haar vergadering van 14 september 2022 (art. 78.6 van het Reglement van de Kamer).

De rapportrice,

Ellen SAMYN

De voorzitter,

Marie-Colline LEROY

Lijst van de bepalingen die een uitvoeringsmaatregel vergen (artikel 78.2, vierde lid, van het Reglement):

- krachtens artikel 105 van de Grondwet: *nihil*;
- krachtens artikel 108 van de Grondwet: *nihil*.