

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 septembre 2023

PROJET DE LOI**portant des dispositions
diverses relatives au travail**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 september 2023

WETSONTWERP**houdende
diverse arbeidsbepalingen****Sommaire****Pages**

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet de loi	19
Analyse d'impact	27
Avis du Conseil d'État	39
Projet de loi	44
Coordination des articles	55
Avis du Conseil national du travail	102

Inhoud**Blz.**

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet	19
Impactanalyse	33
Advies van de Raad van State	39
Wetsontwerp	44
Coördinatie van de artikelen	77
Advies van de Nationale Arbeidsraad	124

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 8 septembre 2023.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 8 septembre 2023.

De regering heeft dit wetsontwerp op 8 september 2023 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 8 september 2023 door de Kamer ontvangen.

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

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

RÉSUMÉ

Ce projet de loi apporte un certain nombre d'ajustements techniques pour mettre certaines dispositions légales en conformité avec des développements législatifs récents.

SAMENVATTING

Met dit wetsontwerp worden een aantal technische aanpassingen doorgevoerd om bepaalde wetsbepalingen in lijn te brengen met recente wetgevende evoluties.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Le chapitre 2 abroge un nombre de dispositions introduites par le chapitre 9 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi. Ces dispositions poursuivent le même objectif que l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à savoir augmenter l'employabilité du travailleur sur le marché du travail. Ils ont été introduits à l'époque comme une alternative à cet article 39ter, ce dernier étant resté lettre morte dans la pratique.

Toutefois, avec la récente réforme de l'article 39ter par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, les dispositions du chapitre 9 de la loi du 7 avril 2019 ont perdu leur pertinence. Par conséquent, afin d'éviter toute confusion et d'assurer l'uniformité du droit, ces dispositions sont abrogées.

Le chapitre 3 adapte certaines dispositions relatives aux groupements d'employeurs contenues dans le chapitre XI de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses au Code des sociétés et des associations.

Le GIE a été supprimé par le Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019. La présente loi supprime donc la possibilité de constituer un groupement d'employeurs sous la forme d'un GIE et introduit la possibilité de constituer un groupement sous la forme d'une société en nom collectif. Les groupements constitués sous la forme d'un GIE conservent leur autorisation s'ils acquièrent la forme d'une SNC au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Le chapitre 4 contient une modification technique de l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative à la fermeture des entreprises.

Dans de nombreux secteurs, des fonds de sécurité d'existence octroient des indemnités, des primes ou des avantages sociaux complémentaires aux travailleurs. Ces fonds sont institués au sein des commissions paritaires et sont financés par des cotisations à charge des employeurs qui relèvent de leur compétence. L'ONSS est souvent chargé de la perception des cotisations

ALGEMENE TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Hoofdstuk 2 heft een aantal bepalingen op die zijn ingevoerd door hoofdstuk 9 van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal. Deze bepalingen streven eenzelfde doelstelling na als artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met name de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen. Zij werden indertijd ingevoerd als alternatief voor dat artikel 39ter, omdat dit laatste artikel in de praktijk dode letter bleef.

Met de recente hervorming van artikel 39ter door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen hebben de bepalingen van hoofdstuk 9 van de wet van 7 april 2019 evenwel hun relevantie verloren. Teneinde verwarring te vermijden en te zorgen voor de uniformiteit van het recht worden deze bepalingen daarom opgeheven.

Hoofdstuk 3 wijzigt enkele bepalingen met betrekking tot de werkgeversgroepering die zijn opgenomen in hoofdstuk XI van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen.

Het ESV werd afgeschaft door het Wetboek van Vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019. Dit hoofdstuk schrapt bijgevolg de mogelijkheid om een werkgeversgroepering op te richten onder de vorm van een ESV en introduceert de mogelijkheid van een werkgeversgroepering onder de vorm van een VOF. De werkgeversgroeperingen die zijn opgericht onder de vorm van een ESV behouden hun toelating indien zij uiterlijk op 1 januari 2024 de rechtsvorm van een VOF hebben verkregen.

Hoofdstuk 4 bevat een technische wijziging in artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen.

In heel wat sectoren kennen fondsen voor bestaanszekerheid vergoedingen, premies of aanvullende sociale voordelen toe aan de werknemers. Deze fondsen zijn opgericht binnen paritaire comités en worden gefinancierd door bijdragen ten laste van de werkgevers die tot hun bevoegdheid behoren. Vaak is de RSZ belast met de inning voor de bijdragen die voor de fondsen voor

destinées aux fonds de sécurité d'existence. Ces fonds peuvent également choisir de prévoir eux-mêmes cette perception.

Le Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE) est tenu de retenir les cotisations patronales en ce compris celles destinées au fonds de sécurité d'existence visés par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence lors du paiement à un travailleur. Or l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises dans sa version actuelle prévoit uniquement la possibilité pour le FFE de verser les cotisations patronales à l'ONSS. Le chapitre 4 prévoit dès lors la possibilité pour le FFE de verser également les cotisations aux fonds de sécurité d'existence compétent visés par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence et dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations.

Les chapitres 5 et 6 contiennent un certain nombre de modifications relatives à la désignation des personnes de confiance qui sont apportées à la loi relative au bien-être du 4 août 1996 et au Code pénal social, et qui entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Le chapitre 7 contient une modification de l'article 114 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, section 6 du chapitre IV – Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs. L'article modifié prévoit que le montant auquel la rémunération normale est limitée, est fixé à 3.364 euros brut (= plafond salarial de l'année scolaire 2022-2023) et qu'à partir de l'année scolaire 2023-2024 une indexation automatique du plafond salarial pour les travailleurs qui prennent du congé-éducation payé sera introduite. L'indexation automatique se fait annuellement à une date fixe, à savoir le 1^{er} septembre.

Le chapitre 8 concerne une modification technique de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Les cotisations trimestrielles pour les vacances annuelles des travailleurs manuels et artistes non indépendants ont été diminuées à partir du 1^{er} avril 2015. En vertu de l'article 38, § 3, 8°, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, dans sa version de 2015, le Roi pouvait par arrêté délibéré en Conseil des ministres réduire le taux de la cotisation visée à l'alinéa 1^{er} de ce même point 8° du paragraphe 3. Les taux ont été modifiés par l'arrêté royal du 7 juin 2015 portant exécution du Titre IV, Chapitre 2 de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi.

bestaanszekerheid bestemd zijn. Deze fondsen kunnen eveneens kiezen om zelf de inning te voorzien.

Het Fonds van Sluiting van Ondernemingen (FSO) is verplicht de werkgeversbijdragen, met inbegrip van die bestemd voor de fondsen voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, in te houden bij de betaling van een werknemer. Artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen voorziet in zijn huidige versie echter alleen in de mogelijkheid dat het FSO de werkgeversbijdragen aan de RSZ betaalt. Hoofdstuk 4 voorziet daarom in de mogelijkheid dat het FSO ook bijdragen betaalt aan de bevoegde fondsen voor bestaanszekerheid als bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen.

Hoofdstukken 5 en 6 bevatten een aantal wijzigingen met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen die worden aangebracht in de Welzijnswet van 4 augustus 1996 en in het Sociaal Strafwetboek, en die in werking zullen treden op 1 september 2023.

Hoofdstuk 7 bevat een wijziging van artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, afdeling 6 van hoofdstuk IV – Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers. Het gewijzigde artikel voorziet dat het bedrag waarop het normale loon begrensd is, wordt vastgelegd op 3.364 euro bruto (= het loonplafond van het schooljaar 2022-2023) en dat vanaf het schooljaar 2023-2024 de automatische indexering van de loongrenzen voor de werknemers die betaald educatief verlof nemen, wordt ingevoerd. De automatische indexering gebeurt jaarlijks op een vast tijdstip, namelijk op 1 september.

Hoofdstuk 8 betreft een technische wijziging in de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. De kwartaalbijdragen voor de jaarlijkse vakantie van arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars zijn vanaf 1 april 2015 verlaagd. Krachtens artikel 38, § 3, 8°, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, in de versie van 2015, kan de Koning, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, het tarief van de bijdrage bedoeld in het eerste lid van hetzelfde punt 8° van paragraaf 3, verlagen. De tarieven werden gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 juni 2015 tot uitvoering van Titel IV, Hoofdstuk 2 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid.

Le chapitre 8 met en concordance les dispositions de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs avec l'article 38, § 3, 8°, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 précitée tel que modifié par l'arrêté royal du 7 juin 2015 précité.

Le chapitre 9 apporte une adaptation technique à l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, afin de permettre aux entreprises qui souhaitent bénéficier du régime de chômage économique temporaire pour les employés et qui ne sont pas assujetties à la TVA de prouver la diminution de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes autrement que par des déclarations à la TVA.

Le chapitre 10 insère une disposition dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales qui donne au Roi la possibilité d'accorder aux travailleurs le droit de mettre fin de manière anticipée et sans l'accord de l'employeur à leur crédit-temps en cours basé sur la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Le chapitre 11 modifie la définition de l'“activité de nettoyage et/ou d'entretien” dans l'article 22 de la loi-programme du 26 décembre 2022.

Le chapitre 12 modifie la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement. Il s'agit de rectifier une modification législative involontaire apportée par une loi du 20 mars 2023 à l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 précitée.

Hoofdstuk 8 brengt de bepalingen van het besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders in overeenstemming met artikel 38, § 3, 8°, tweede lid, van voornoemde wet van 29 juni 1981, zoals gewijzigd bij voornoemd koninklijk besluit van 7 juni 2015.

Hoofdstuk 9 voert een technische aanpassing door in artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om de ondernemingen die een beroep willen doen op het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden en die niet aan de btw zijn onderworpen in staat te stellen de daling van hun omzet, productie of bestellingen anders dan door middel van btw-aangiften aan te tonen.

Hoofdstuk 10 voert in de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen een bepaling in die aan de Koning de mogelijkheid geeft om aan de werknemers het recht toe te kennen om hun lopend tijdskrediet op grond van de cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen vroegtijdig stop te zetten zonder akkoord van de werkgever.

Hoofdstuk 11 wijzigt de definitie van “activiteit van reiniging en/of onderhoud” in artikel 22 van de programawet van 26 december 2022.

Hoofdstuk 12 wijzigt de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. Dit gebeurt om een onbedoelde wetswijziging te herstellen die door een wet van 20 maart 2023 werd aangebracht in artikel 68 van de voormelde wet van 26 december 2013.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{ER}

Disposition introductive

CHAPITRE 2

Employabilité du travailleur sur le marché de l'emploi

Section 1^{re}

Modifications de la loi du 7 avril 2021 relative aux dispositions sociales de l'accord pour l'emploi.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

HOOFDSTUK 2

Inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt

Afdeling 1

Wijzigingen van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal.

Articles 2 et 3

Ces articles abrogent respectivement l'article 20 et l'article 34 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi.

Ces mesures sont supprimées parce qu'elles sont devenues superflues suite à la réforme de l'article 39^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par la récente loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Section 2

Modification de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Article 4

Cet article abroge le paragraphe 3^{vicies} de l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

CHAPITRE 3

Groupements d'employeurs

Article 6

Cet article modifie l'article 187 pour plus de clarté et adapte les formes juridiques sous lesquelles le groupement d'employeurs peut être constitué pour être autorisé à fonctionner comme groupement d'employeurs.

Il supprime la possibilité de constituer un groupement d'employeurs sous la forme d'un GIE et introduit la possibilité de se constituer sous la forme d'une SNC.

Article 8

À la demande du Conseil National du Travail, dans son avis n° 2.366 du 3 mai 2023, une disposition transitoire est prévue parallèlement à la période transitoire de la loi du 23 mars 2019 introduisant le Code des sociétés et des associations. En revanche, il n'est pas répondu pas à la proposition de contraindre les groupements d'intérêt économique qui ont choisi d'adopter une forme juridique autre que la société en nom collectif à se transformer malgré tout en société en nom collectif. Il appartient aux groupements d'intérêt économique eux-mêmes de choisir la forme juridique qu'ils souhaitent adopter et, en

Artikelen 2 en 3

Deze artikelen heffen respectievelijk artikel 20 en artikel 34 op van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal wordt opgeheven.

Deze maatregelen worden opgeheven omdat zij overbodig zijn geworden ingevolge de hervorming van artikel 39^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door de recente wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Afdeling 2

Wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Artikel 4

Dit artikel heft paragraaf 3^{vicies} op van artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

HOOFDSTUK 3

Werkgeversgroeperingen

Artikel 6

Dit artikel wijzigt artikel 187 voor meer duidelijkheid en wijzigt de juridische vormen waaronder een werkgeversgroepering kan worden opgericht om toelating te krijgen te functioneren als werkgeversgroepering.

Zo wordt de mogelijkheid van een werkgeversgroepering onder de vorm van een ESV opgeheven en onder de vorm van een VOF ingevoegd.

Artikel 8

Op vraag van de Nationale Arbeidsraad, in zijn advies nr. 2.366 van 3 mei 2023 wordt er voorzien in een overgangsbepaling, parallel met de overgangsperiode van de wet van 23 maart 2019 tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. Er wordt daarentegen niet ingegaan op het voorstel van de NAR om de economische samenwerkingsverbanden, die ervoor gekozen hebben om een andere rechtsvorm aan te nemen dan een vennootschap onder firma, te dwingen zich alsnog om te vormen tot een vennootschap onder firma. Het komt aan de economische

conséquence, de décider s'ils perdent ou conservent leur reconnaissance en tant que groupement d'employeurs.

Ainsi, cet article prévoit que les groupements d'employeurs constitués sous la forme d'un GIE conserveront leur autorisation d'exercer tant qu'ils seront transformés en société en nom collectif au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

CHAPITRE 4

Retenue et versement par le Fonds de Fermeture des Entreprises des cotisations patronales aux fonds de sécurité d'existence prélevant directement les cotisations auprès des employeurs

Article 9

Cet article modifie le paragraphe 1^{er} de l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises. Ce paragraphe est complété afin de permettre au Fonds de fermeture des entreprises de verser, s'il échet, les cotisations patronales aux fonds de sécurité d'existence dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations.

CHAPITRE 5

Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail concernant la désignation des personnes de confiance

Article 10

Cette modification relève des mesures qui mettent en œuvre le Plan d'Action Fédéral relatif au Bien-Etre Mental au Travail, en particulier pour le groupe cible des travailleurs.

La personne de confiance est une des fonctions clés spécialisées au sein de l'entreprise sur lesquelles l'employeur peut s'appuyer pour améliorer la prévention des risques psychosociaux. La personne de confiance a une fonction importante de première ligne dans le cadre de la procédure interne informelle qui permet de chercher des solutions en dehors de tout formalisme et dans le respect de la confidentialité. Cette modification a dès lors pour objectif d'augmenter leur présence au

samenwerkingsverbanden zelf toe om te kiezen welke rechtsvorm zij willen aannemen en bijgevolg te beslissen of zij al dan niet de erkenning als werkgeversgroepering verliezen, dan wel wensen te behouden.

Zodoende wordt in dit artikel voorzien dat de werkgeversgroeperingen die opgericht zijn onder de vorm van een ESV hun toelating om te functioneren behouden voor zover zij ten laatste op 1 januari 2024 omgevormd zijn tot een vennootschap onder firma.

HOOFDSTUK 4

Inhouding en doorstorting door het Fonds van Sluiting van Ondernemingen van de werkgeversbijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid die de bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers inhouden

Artikel 9

Dit artikel wijzigt paragraaf 1 van artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen. Deze paragraaf wordt aangevuld om het Fonds van Sluiting van Ondernemingen in staat te stellen om, zo nodig, de werkgeversbijdragen te storten aan de fondsen voor bestaanszekerheid waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen.

HOOFDSTUK 5

Wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen

Artikel 10

Deze wijziging maakt deel uit van de maatregelen ter uitvoering van het Federaal Actieplan Mentaal Welzijn op het Werk, in het bijzonder voor de doelgroep werknemers.

De vertrouwenspersoon is een van de gespecialiseerde sleutelfuncties in de onderneming waarop de werkgever kan vertrouwen om de preventie van psychosociale risico's te verbeteren. De vertrouwenspersoon heeft een belangrijke eerstelijnsfunctie in de informele interne procedure, die toelaat dat er zonder formalisme en op vertrouwelijke wijze naar oplossingen kan worden gezocht. Deze wijziging heeft dan ook als bedoeling hun aanwezigheid in de ondernemingen te vergroten door

sein des entreprises en rendant leur désignation obligatoire sauf pour les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs.

L'employeur doit désormais obligatoirement désigner une personne de confiance en suivant la procédure définie dans la législation. L'employeur doit rechercher un consensus sur la personne à désigner et préalablement obtenir l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité. À défaut d'accord, la législation prévoit l'intervention de l'inspection du Contrôle du Bien-être au Travail, qui tentera de concilier les parties. À défaut, un avis est rendu par l'inspection et l'employeur prend la décision finale qui doit aboutir à la désignation d'une personne. Si l'employeur ne suit pas l'avis de l'inspection, il doit en communiquer les motifs au Comité.

En outre, au moins une des personnes de confiance désignée doit faire partie du personnel de l'entreprise qui occupe 50 travailleurs ou plus. Ce principe est également maintenu pour les employeurs qui occupent 20 travailleurs ou plus et qui font seulement appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail d'un service externe de prévention. Ceci garantit que les travailleurs aient toujours accès à une personne de confiance qui a une connaissance suffisante de la structure, du fonctionnement et de la culture de l'entreprise. Ces principes sont dorénavant repris dans un nouvel alinéa 3, supprimant ainsi l'alinéa 4 initial.

Le nouvel alinéa 2 de l'article 32sexies, § 2 reprend le principe du § 2/1 dans une forme adaptée. Dès lors que la personne de confiance est désormais obligatoire dans les entreprises qui occupent 50 travailleurs et plus, le § 2/1 – qui prévoyait la possibilité pour le Comité de demander à l'employeur de désigner une personne de confiance – perd sa raison d'être dans la version actuelle. Par contre cette possibilité est maintenue pour les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs puisque la désignation d'une personne de confiance n'y est pas obligatoire. Conformément aux articles 52 et 53 de la loi relative au bien-être des travailleurs, cette demande sera introduite par la délégation syndicale, à défaut de délégation syndicale, par les travailleurs eux-mêmes selon les modalités de la participation directe.

Au vu des changements apportés dans la désignation de la personne de confiance, il a semblé opportun de reprendre désormais dans le texte de la loi, et non plus uniquement dans l'article I.3-62 du code sur le bien-être au travail, que les missions de la personne de confiance

hun aanduiding te verplichten, behalve voor bedrijven met minder dan 50 werknemers.

De werkgever is voortaan verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden volgens de in de wetgeving vastgestelde procedure. De werkgever moet streven naar een consensus over de aan te duiden persoon en moet eerst het akkoord verkrijgen van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden in het Comité. Indien geen akkoord wordt bereikt, voorziet de wetgeving in de tussenkomst van de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk, die zal trachten de partijen te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, brengt de inspectie een advies uit en neemt de werkgever de uiteindelijke beslissing die moet leiden tot de aanduiding van een persoon. Als de werkgever het advies van de inspectie niet volgt, moet hij het Comité de redenen daarvoor meedelen.

Bovendien moet ten minste één van de aangeduide vertrouwenspersonen deel uitmaken van het personeel van de onderneming met 50 of meer werknemers. Dit principe blijft eveneens behouden bij de werkgevers met 20 of meer werknemers waar uitsluitend een beroep wordt gedaan op een preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale risico's van een externe preventiedienst. Dit garandeert dat de werknemers steeds toegang hebben tot een vertrouwenspersoon die voldoende kennis heeft van de structuur, de werking en de cultuur van de onderneming. Deze principes worden voortaan opgenomen in een nieuw derde lid waardoor het oorspronkelijke vierde lid wordt opgeheven.

Het nieuwe tweede lid van artikel 32sexies, § 2 neemt het principe van § 2/1 over in een aangepaste vorm. Aangezien de vertrouwenspersoon voortaan verplicht is in ondernemingen met 50 of meer werknemers, verliest § 2/1 – dat voorzag in de mogelijkheid voor het Comité om de werkgever te verzoeken een vertrouwenspersoon aan te duiden – in zijn huidige formulering zijn bestaansreden. Deze mogelijkheid blijft daarentegen behouden voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers, omdat de aanduiding van een vertrouwenspersoon er niet verplicht is. In overeenstemming met de artikelen 52 en 53 van de welzijnswet werknemers zal deze vraag ingediend worden door de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werknemers zelf volgens de modaliteiten van de rechtstreekse participatie.

Omwillen van de wijzigingen in de aanduiding van de vertrouwenspersoon leek het aangewezen om voortaan in de wettekst, en niet langer enkel in artikel I.3-62 van de codex over het welzijn op het werk, te vermelden dat de taken van de vertrouwenspersoon onder

peuvent être exercées dans certaines conditions par le conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection au travail “lorsqu’aucune personne de confiance n’a été désignée”. Cette situation pourra dès lors se présenter dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs. La référence au Comité a dès lors été remplacée par la référence à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs conformément aux articles 52 et 53 de la loi relative au bien-être des travailleurs.

La personne de confiance désignée pour répondre à ces nouvelles obligations ne devra pas nécessairement avoir suivi les formations requises au moment de sa désignation. En effet l’article I.3-58 du code sur le bien-être au travail exige l’acquisition de la formation dans les 2 ans qui suivent la désignation de la personne de confiance.

CHAPITRE 6

Modifications du Code pénal social

Article 11

Cet article modifie l’article 122/3 du Code pénal social qui punit les infractions relatives à la personne de confiance afin de l’actualiser aux modifications apportées par ce projet de loi à l’article 32*sexies*, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, plus précisément par le chapitre 5 de ce projet de loi.

Premièrement, cet article insère un nouveau point 1/1° dans l’article 122/3 du Code précité afin de punir l’employeur qui occupe cinquante travailleurs ou plus et qui ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l’employeur, et ce conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996. Cette modification implique que la disposition sous le point 2° (ne pas désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996 lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail en font la demande) ne concernera plus que les employeurs qui occupent moins de cinquante travailleurs.

Deuxièmement, le point 2° -qui vise la possibilité pour les représentants des travailleurs d’exiger la désignation d’une personne de confiance- ne concerne désormais plus que les entreprises de moins de 50 travailleurs

bepaalde voorwaarden kunnen worden uitgevoerd door de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk “indien er geen vertrouwenspersoon werd aangeduid”. Deze situatie kan zich dus voordoen in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers. De verwijzing naar het Comité wordt derhalve vervangen door een verwijzing naar de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, naar de werknemers, overeenkomstig de artikelen 52 en 53 van de welzijnswet werknemers.

De vertrouwenspersoon die wordt aangeduid om te voldoen aan deze nieuwe verplichtingen, hoeft niet noodzakelijk de vereiste opleiding te hebben gevolgd op het moment van zijn aanduiding. Artikel I.3-58 van de codex over het welzijn op het werk bepaalt namelijk dat de opleiding binnen twee jaar na de aanduiding van de vertrouwenspersoon moet zijn voltooid.

HOOFDSTUK 6

Wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek

Artikel 11

Dit artikel wijzigt artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek, dat de inbreuken met betrekking tot de vertrouwenspersoon bestraft, om het aan te passen aan de wijzigingen die door dit wetsontwerp worden aangebracht aan artikel 32*sexies*, § 2, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, meer bepaald door hoofdstuk 5 van dit wetsontwerp.

Ten eerste voegt dit artikel een nieuw punt 1/1° toe aan artikel 122/3 van het voornoemde Wetboek, om de werkgever die vijftig of meer werknemers tewerkstelt, te bestraffen en die niet minstens één vertrouwenspersoon aanduidt die behoort tot het personeel van de werkgever, en dit overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996. Deze wijziging impliceert dat de bepaling onder punt 2° (geen vertrouwenspersoon aanduiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996 wanneer alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken) enkel nog betrekking zal hebben op werkgevers die minder dan vijftig werknemers tewerkstellen.

Ten tweede heeft punt 2° – dat betrekking heeft op de mogelijkheid voor de vertegenwoordigers van de personeelsleden om de aanduiding van een vertrouwenspersoon te eisen – nu alleen nog betrekking

puisque cette désignation est devenue obligatoire dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus. Vu l'absence de Comité dans ces entreprises, la référence au Comité a été remplacée par la référence à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs conformément aux articles 52 et 53 de la loi relative au bien-être.

Troisièmement, cet article modifie le nombre de travailleurs dans le point 9° de l'article 122/3 du Code précité pour le mettre en concordance avec la modification apportée à l'article 32*sexies*, § 2 et donc punir "l'employeur, son préposé ou son mandataire qui ne veille pas à ce qu'au moins une des personnes de confiance fasse partie du personnel de l'employeur quand il fait seulement appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux d'un service externe pour la prévention et la protection au travail et qu'il occupe en outre vingt travailleurs ou plus". Cette disposition ne vaut par conséquent que pour les employeurs qui occupent vingt travailleurs ou plus mais moins de cinquante travailleurs.

CHAPITRE 7

Congé-éducation payé

Article 12

Cet article modifie l'article 114 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, section 6 du chapitre IV – Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs. L'article modifié prévoit que le montant auquel la rémunération normale est limitée, est fixé à 3.364 euros brut (= plafond salarial de l'année scolaire 2022-2023) et qu'à partir de l'année scolaire 2023-2024 une indexation automatique du plafond salarial pour les travailleurs qui prennent du congé-éducation payé sera introduite. L'indexation automatique se fait annuellement à une date fixe, à savoir le 1^{er} septembre.

L'article 114 de la loi de redressement stipule que "le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres et sur base d'une proposition des partenaires sociaux faite dans l'accord interprofessionnel biannuel, pour les années scolaires qui commencent pendant la durée de validité de cet accord interprofessionnel, déterminer le montant auquel la rémunération normale est limitée.

À défaut de proposition relative au congé-éducation payé dans l'accord interprofessionnel, le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et

op ondernemingen met minder dan 50 werknemers, aangezien deze aanduiding verplicht is geworden in ondernemingen met 50 of meer werknemers. Gelet op het ontbreken van een Comité in deze ondernemingen, wordt de verwijzing naar het Comité vervangen door een verwijzing naar de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, naar de werknemers overeenkomstig de artikelen 52 en 53 van de welzijnswet.

Ten derde wijzigt dit artikel het aantal werknemers in punt 9° van artikel 122/3 van het voornoemde Wetboek om het in overeenstemming te brengen met de wijziging van artikel 32*sexies*, § 2 en om aldus te bestraffen "de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die er niet voor zorgt dat ten minste een van de vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever wanneer hij slechts een beroep doet op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, en hij bovendien twintig of meer werknemers tewerkstelt". Deze bepaling geldt derhalve alleen voor werkgevers die twintig of meer, maar minder dan vijftig werknemers tewerkstellen.

HOOFDSTUK 7

Betaald educatief verlof

Artikel 12

Dit artikel wijzigt artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, afdeling 6 van hoofdstuk IV – Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers. Het gewijzigde artikel voorziet dat het bedrag waarop het normale loon begrensd is, wordt vastgelegd op 3.364 euro bruto (= het loonplafond van het schooljaar 2022-2023) en dat vanaf het schooljaar 2023-2024 de automatische indexering van de loongrens voor de werknemers die betaald educatief verlof nemen, wordt ingevoerd. De automatische indexering gebeurt jaarlijks op een vast tijdstip, namelijk op 1 september.

Artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 bepaalt dat "de Koning, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, en op basis van het voorstel van de sociale gesprekspartners, opgenomen in hun tweejaarlijks interprofessioneel akkoord, voor de schooljaren die beginnen tijdens de geldigheidsduur van dit interprofessioneel akkoord het bedrag kan bepalen waartoe het normale loon begrensd wordt.

Bij gebrek aan voorstel inzake het betaald educatief verlof in het interprofessioneel akkoord, kan de Koning, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, en na advies

après avoir pris l'avis du Conseil national du Travail, le montant auquel la rémunération normale est limitée.”.

Nonobstant cet article 114 et à part un gel du plafond salarial demandé dans l'AIP 2007-2008 du 2 février 2007, aucune proposition n'a jamais été faite concernant le plafond salarial du congé-éducation payé dans les accords interprofessionnels.

Pour cette raison l'article 114 est modifié et la disposition concernant une proposition des partenaires sociaux est abrogée. En même temps une indexation automatique du plafond salarial est introduite, sans l'exigence d'un arrêté délibéré en Conseil des ministres et sans l'exigence d'un avis du CNT.

De cette façon le montant maximum ne peut pas varier au cours d'une année scolaire. Un autre avantage est le fait de ne pas devoir prendre un arrêté royal chaque année avec le risque qui en découle que pas tous les dépassements de l'index pivot dans une année scolaire particulière sont repris dans cet arrêté royal parce qu'ils ont eu lieu pendant ou après la procédure judiciaire qui doit être suivie, de sorte que les dépassements doivent être rattrapés dans l'année scolaire qui suit.

CHAPITRE 8

Modifications de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Article 13

Dans l'article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les taux des cotisations trimestrielles pour les vacances annuelles des travailleurs salariés sont diminués pour être en concordance avec ces mêmes taux repris dans l'article 38, § 3, 8°, alinéa 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. L'article 3 ancien est remplacé par une version nouvelle plus lisible qui regroupe toutes les dispositions des articles 3 et 4 dans un même article.

Article 14

L'article 4 ancien de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 précité est abrogé puisque tout son contenu est repris dans l'article 3 nouveau pour plus de lisibilité.

van de Nationale Arbeidsraad, het bedrag bepalen waartoe het normale loon begrensd wordt.”.

Niettegenstaande het artikel 114 werd, behalve een bevrozing van de loongrens gevraagd in het IPA 2007-2008 van 2 februari 2007, nooit enig voorstel gedaan in zake de loongrens voor het betaald educatief verlof in de interprofessioneel akkoorden.

Om die reden wordt het artikel 114 gewijzigd en wordt de bepaling inzake een voorstel van de sociale partners opgeheven. Tevens wordt een automatische indexering van de loongrens ingevoerd, zonder vereiste van een in de Ministerraad overlegd besluit en zonder vereiste van een advies van de NAR.

Op die manier kan het maximumbedrag niet variëren in de loop van een schooljaar. Een ander voordeel is dat niet meer jaarlijks een koninklijk besluit moet worden genomen met het risico dat niet alle overschrijdingen van de spilindex in een bepaald schooljaar zijn opgenomen in dat koninklijk besluit omdat die plaatsvonden tijdens of na de wettelijke procedure die moet gevolgd worden, met als gevolg dat de overschrijdingen alsnog moeten worden toegepast in het daarop volgende schooljaar.

HOOFDSTUK 8

Wijzigingen van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Artikel 13

In artikel 3 van besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders worden de tarieven van de kwartaalbijdragen voor de jaarlijkse vakantie van werknemers verlaagd om ze in overeenstemming te brengen met de tarieven van artikel 38, § 3, 8°, eerste lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Het oude artikel 3 wordt vervangen door een nieuwe, meer leesbare versie waarin alle bepalingen van de artikelen 3 en 4 in één enkel, artikel zijn samengebracht.

Artikel 14

Het oude artikel 4 van bovengenoemde besluitwet van 28 december 1944 wordt opgeheven, aangezien de gehele inhoud ervan met het oog op een betere leesbaarheid in het nieuwe artikel 3 is opgenomen.

CHAPITRE 9

**Modification des conditions dans lesquelles
il peut être recouru au régime de chômage
économique des employés**

Article 15

Pour bénéficier du régime de chômage économique temporaire pour les employés, il faut être une entreprise en difficulté et pouvoir apporter la preuve d'une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes, par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier qui précède la demande. Comme preuve de la baisse, il faut joindre à la demande la déclaration à la TVA.

Il existe toutefois des entreprises qui ne sont pas assujetties à la TVA, comme certaines entreprises du secteur à profit social. C'est pourquoi l'article 77/1, § 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par une disposition permettant à ces entreprises de prouver la diminution de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes sur la base de tout document ou justification de nature comptable autre que les déclarations à la TVA.

CHAPITRE 10

**Modification de la loi du 22 janvier 1985
contenant des dispositions sociales**

Article 16

Cet article rétablit l'alinéa 3 de l'article 103^{quater} de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après: la loi de redressement). Cet article 103^{quater} fait partie du chapitre IV, section 5, sous-section 3^{bis}, de la loi de redressement concernant le système du crédit-temps. La disposition en projet donne au Roi la possibilité d'accorder aux travailleurs le droit de mettre fin de manière anticipée et sans l'accord de l'employeur à leur crédit-temps en cours basé sur la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Dans le cadre du crédit-temps, le droit au congé (c'est-à-dire le droit à l'interruption ou la réduction des prestations de travail) ainsi que ses conditions et modalités sont prévus par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail (actuellement, la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière), alors que le droit aux allocations

HOOFDSTUK 9

**Wijziging van de voorwaarden
om beroep te kunnen doen op het stelsel
van economische werkloosheid voor bedienden**

Artikel 15

Om een beroep te kunnen doen op het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden moet men een onderneming in moeilijkheden zijn en een substantiële daling kunnen bewijzen van de omzet, de productie of de bestellingen, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat. Als bewijs van de daling moet de btw-aangifte worden toegevoegd aan de aanvraag.

Er bestaan evenwel ondernemingen die niet aan de btw zijn onderworpen, zoals sommige ondernemingen uit de social profit. Daarom wordt in artikel 77/1, § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een bepaling toegevoegd die voorziet dat deze ondernemingen de daling van hun omzet, productie of bestellingen kunnen bewijzen op basis van alle documenten of rechtvaardigingsstukken van boekhoudkundige aard, andere dan btw-aangiften.

HOOFDSTUK 10

**Wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985
houdende sociale bepalingen**

Artikel 16

Dit artikel herstelt het derde lid van artikel 103^{quater} van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (verder: herstellwet). Dit artikel 103^{quater} maakt deel uit van hoofdstuk IV, afdeling 5, onderafdeling 3^{bis} van de herstellwet, dat betrekking heeft op het stelsel van tijdskrediet. De ontworpen bepaling geeft aan de Koning de mogelijkheid om aan de werknemers het recht toe te kennen om hun lopend tijdskrediet op grond van de cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen vroegtijdig stop te zetten zonder akkoord van de werkgever.

In het kader van tijdskrediet wordt het recht op verlof (d.i. het recht op de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties) en de voorwaarden en nadere regels ervan vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad (op heden: cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen), terwijl het recht op uitkeringen via een in

est régi par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Le principe selon lequel une allocation peut être octroyée, par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, aux travailleurs qui exercent un crédit-temps, est prévu par l'article 103^{quater}, alinéas 1^{er} et 2 de la loi de redressement.

Dans l'état actuel de la réglementation, le Roi n'est pas compétent pour intervenir dans le régime de crédit-temps établi par CCT (c'est-à-dire pour régir le droit au congé dans le cadre du crédit-temps). Le nouvel alinéa 3 (rétabli) de l'article 103^{quater} y apporte un changement, dans une mesure cependant limitée.

Une cessation anticipée ou une réduction du crédit-temps en cours basé sur la CCT n° 103 n'est en principe possible que d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, conformément à l'article 1134 de l'Ancien Code civil remplacé par les articles 5.69 et 5.70 du Nouveau Code civil. Cependant, dans certaines situations, il peut être justifié que le travailleur puisse en décider unilatéralement, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. C'est la raison pour laquelle la possibilité est ici donnée au Roi d'accorder aux travailleurs le droit de mettre fin de manière anticipée et unilatérale (= réduire unilatéralement) à leur crédit-temps en cours basé sur la CCT n° 103, c'est-à-dire de mettre fin au crédit-temps en cours plus tôt que convenu et sans l'accord de l'employeur. Autrement dit, le Roi peut déterminer les cas dans lesquels ce droit est accordé ainsi que ses conditions et modalités.

De cette manière, il est donné suite à certaines remarques de l'avis n° 73.637/1 rendu le 28 décembre 2022 par le Conseil d'État sur un projet d'arrêté royal modifiant divers arrêtés royaux en matière de crédit temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière, qui prévoyait une restriction du droit aux allocations en cas de crédit-temps et visait aussi certains crédit-temps en cours. Le projet d'arrêté royal précité visait à en atténuer l'impact en accordant aux travailleurs concernés le droit de réduire unilatéralement le crédit-temps en cours, mais le Conseil d'État a estimé que cette atteinte par le Roi au régime prévu par la CCT n° 103 manquait de fondement juridique. Il y est à présent remédié.

Étant donné que le nouvel alinéa 3 (rétabli) de l'article 103^{quater} vise à donner un fondement juridique à une mesure déjà entrée en vigueur qui a été adoptée en vertu du principe de confiance et de sécurité juridique, il est nécessaire et justifié du point de vue de la sécurité juridique de conférer un effet rétroactif à cette disposition.

Ministerraad overlegt koninklijk besluit wordt geregeld. Het principe dat aan de werknemers die een tijdskrediet uitoefenen een uitkering kan worden toegekend bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit is m.n. vastgesteld in artikel 103^{quater}, eerste en tweede lid van de herstellwet.

De Koning is in de huidige stand van de regelgeving niet bevoegd om in te grijpen in de bij cao vastgestelde regeling rond tijdskrediet (d.w.z. om het recht op verlof in het kader van tijdskrediet te regelen). Het nieuwe (herstelde) derde lid van artikel 103^{quater} brengt daar – weliswaar in beperkte mate – verandering in.

Een vroegtijdige stopzetting of een inkorting van een lopend tijdskrediet op grond van de cao nr. 103 is overeenkomstig artikel 1134 Oud Burgerlijk Wetboek, resp. de artikelen 5.69 en 5.70 van het Nieuw Burgerlijk Wetboek in beginsel slechts mogelijk in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer. Er kunnen zich evenwel situaties voordoen waarin het gerechtvaardigd zou zijn dat de werknemer dit eenzijdig kan beslissen, zonder dat de werkgever zich hiertegen kan verzetten. Vandaar dat nu aan de Koning de mogelijkheid wordt gegeven om de werknemers het recht toe te kennen om hun lopend tijdskrediet op grond van de cao nr. 103 vroegtijdig eenzijdig te beëindigen (= eenzijdig in te korten), d.w.z. het lopend tijdskrediet vroeger dan overeengekomen stop te zetten zonder akkoord van de werkgever. De Koning kan m.a.w. de gevallen bepalen waarin dergelijk recht wordt toegekend en de voorwaarden en nadere regels ervan vaststellen.

Op die manier wordt ook tegemoetgekomen aan bepaalde opmerkingen uit het advies nr. 72.637/1 dat de Raad van State op 28 december 2022 heeft uitgebracht over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van diverse koninklijke besluiten inzake tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking en waarin werd voorzien in een inperking van het recht op uitkeringen bij tijdskrediet die ook bepaalde lopende tijdskredieten viseerde. Voormeld ontwerp van koninklijk besluit beoogde de impact hiervan te milderen door aan betrokken werknemers het recht toe te kennen om het lopend tijdskrediet eenzijdig in te korten, maar de Raad van State was van oordeel dat er geen rechtsgrond voorhanden was voor dergelijk ingrijpen van de Koning in de bij cao nr. 103 vastgestelde regeling. Dit wordt nu verholpen.

Aangezien het nieuwe (herstelde) derde lid van artikel 103^{quater} rechtsgrond beoogt te verschaffen aan een reeds inwerking getreden maatregel die werd genomen in het licht van het vertrouwens- en rechtszekerheidsbeginsel, is het vanuit de optiek van de rechtszekerheid noodzakelijk en gerechtvaardigd om terugwerkende

Cet article entrera dès lors en vigueur le 1^{er} février 2023, date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal modifiant divers arrêtés royaux en matière de crédit temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière.

CHAPITRE 11

Modification de la section 1^{re} du Chapitre 1^{er}, du Titre 4, de la loi-programme du 26 décembre 2022

Article 17

Cette disposition modifie la définition de la notion d'“activité de nettoyage et/ ou d'entretien” en affinant la portée de celle-ci. La modification fait suite à différentes questions posées sur la portée de ladite définition, suite à la publication de la loi-programme du 26 décembre 2022.

La nouvelle définition d'“activité de nettoyage et/ ou d'entretien” se fait par référence directe au champ d'application de l'arrêté royal établissant la Commission paritaire du secteur du nettoyage, tout en précisant que seules les activités de nettoyage relevant des travaux immobiliers, au sens du Code TVA et faisant l'objet d'une déclaration de travaux auprès de l'ONSS, sont soumises à l'enregistrement des présences (IN et OUT), peu importe la Commission paritaire dont relève l'entreprise qui effectue lesdites activités.

Il a été tenu compte des remarques faites par les partenaires sociaux.

Article 18

Cet article vise à généraliser l'obligation de déclaration visée à l'article 30*bis*, § 7, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour les activités de nettoyage et d'entretien indépendamment du montant des travaux, dans le but de permettre l'enregistrement des présences dans le secteur du nettoyage tel que visé à l'article 22, pour tous les lieux de travail quel que soit le montant des travaux.

kracht aan deze bepaling te verlenen. Dit artikel zal dan ook uitwerking hebben vanaf 1 februari 2023, zijnde de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit tot wijziging van diverse koninklijke besluiten inzake tijds-krediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking.

HOOFDSTUK 11

Wijziging van afdeling 1 van Hoofdstuk 1, van Titel 4, van de programmawet van 26 december 2022

Artikel 17

Deze bepaling past de definitie van “activiteiten van reiniging en/of onderhoud” aan door de betekenis ervan te verfijnen. De wijziging geeft gevolg aan verschillende vragen die ingevolge de publicatie van de programmawet van 26 december 2022 over de draagwijdte van deze definitie werden gesteld.

De nieuwe definitie van “activiteit van reiniging en/of onderhoud” is opgesteld met een rechtstreekse verwijzing naar het toepassingsgebied van het koninklijk besluit dat het Paritair Comité voor de schoonmaak instelt, waarbij wordt gepreciseerd dat alleen de schoonmaakactiviteiten in het kader van werken in onroerende staat in de zin van het BTW-wetboek die een aangifte van werken bij de RSZ vereisen zijn onderworpen aan de aanwezigheidsregistratie (IN en OUT), ongeacht het Paritair Comité waartoe de onderneming die deze activiteiten uitvoert, behoort.

Er werd rekening gehouden met de opmerkingen van de sociale partners.

Artikel 18

Dit artikel heeft tot doel de aangifteplicht bedoeld in artikel 30*bis*, § 7 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, te veralgemenen voor de sector van reiniging en onderhoud, ongeacht het bedrag van de werken, met als doel de registratie van de aanwezigheid in de schoonmaaksector, bedoeld in artikel 22, mogelijk te maken voor alle arbeidsplaatsen, ongeacht het bedrag van de werken.

CHAPITRE 12

**Modification de la loi du 26 décembre 2013
concernant l'introduction d'un statut unique
entre ouvriers et employés en ce qui concerne
les délais de préavis et le jour de carence
ainsi que de mesures d'accompagnement**

Article 19

Pour les contrats de travail ayant pris cours avant le 1^{er} janvier 2014, c'est le système dit du cliquet qui s'applique pour la détermination du délai de préavis à respecter tant par les travailleurs que par les employeurs. Dans ce cadre, il convient (en principe) d'additionner deux délais, qui sont respectivement déterminés sur la base de l'ancienneté acquise avant le 1^{er} janvier 2014 et de celle acquise après cette date. Le principe de ce système du cliquet et les règles permettant de déterminer ces deux parties du délai de préavis à respecter sont repris dans la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique.

Le 20 décembre 2022, le Conseil national du Travail a émis l'avis n° 2.339, dans lequel il a souscrit au principe selon lequel le système du cliquet ne s'appliquera plus à un préavis donné par un travailleur.

La loi du 20 mars 2023 a donné suite à cet avis du Conseil national du travail. Pour tous les travailleurs, en ce qui concerne le délai de préavis à respecter, le régime de l'article 37/2, § 2, de la loi relative aux contrats de travail s'applique désormais. Ils doivent respecter un délai de préavis forfaitaire en fonction de leur ancienneté, avec un maximum de 13 semaines (à partir de 8 années d'ancienneté). Pour les travailleurs auxquels s'appliquait jusqu'à présent le régime transitoire, le délai de préavis à respecter sera désormais donc de 13 semaines (car ils ont 8 années d'ancienneté ou plus).

Toutefois, de manière non volontaire, la loi du 20 mars 2023 a également supprimé l'alinéa 3 de l'article 68 de la loi sur le statut unique. Ledit article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique détermine la première partie du délai de préavis pour l'employé ayant un salaire supérieur qui était déjà en service au 31 décembre 2013 en cas de préavis donné par son employeur.

Dans son récent avis n° 2.366, le Conseil national du travail indique que l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique doit être maintenu. En effet, son précédent avis n° 2.339, que la loi du 20 mars 2023 met en œuvre, portait uniquement sur le régime transitoire pour un préavis donné par le travailleur. L'article 68, alinéa 3,

HOOFDSTUK 12

**Wijziging van de wet van 26 december 2013
betreffende de invoering van een eenheidsstatuut
tussen arbeiders en bedienden
inzake de opzeggingstermijnen en
de carenzdag en begeleidende maatregelen**

Artikel 19

Voor de arbeidsovereenkomsten die aanvingen vóór 1 januari 2014 geldt het zogenaamde kliksysteem voor het bepalen van de door zowel werknemers als werkgevers te respecteren opzeggingstermijn, waarbij (in principe) twee termijnen opgeteld dienen te worden, respectievelijk bepaald op basis van de anciënniteit die vóór 1 januari 2014 werd verworven en erna. Het principe van dit kliksysteem en de regels voor het bepalen van deze twee delen van de te respecteren opzeggingstermijn zijn opgenomen in de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

Op 20 december 2022 bracht de Nationale Arbeidsraad het advies nr. 2.339 uit, waarin hij akkoord ging met het principe om het kliksysteem niet meer te laten gelden voor een door een werknemer gegeven opzegging.

Met de wet van 20 maart 2023 werd gevolg gegeven aan dit advies van de Nationale Arbeidsraad. Voor alle werknemers geldt voortaan inzake de door hen te respecteren opzeggingstermijn de regeling van artikel 37/2, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet. Zij dienen een forfaitaire opzeggingstermijn te respecteren in functie van de anciënniteit van de werknemer met een maximum van 13 weken (vanaf 8 jaar anciënniteit). Voor de werknemers waarop de overgangsregeling tot nu toe van toepassing was, zal de te respecteren opzeggingstermijn voortaan dus 13 weken zijn (want zij hebben 8 jaar anciënniteit of meer).

Onbedoeld heeft de wet van 20 maart 2023 evenwel ook het derde lid van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut opgeheven. Artikel 68, derde lid, legt het eerste deel van de opzeggingstermijn vast voor een hogere bediende die al in dienst was op 31 december 2013 bij opzegging door zijn werkgever.

In zijn recente advies nr. 2.366 geeft de Nationale Arbeidsraad aan dat artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut behouden dient te blijven. Zijn eerdere advies nr. 2.339, waaraan de wet van 20 maart 2023 uitvoering geeft, had immers enkel betrekking op de overgangsregeling voor een door een werknemer gegeven

concerne pour sa part la situation d'un préavis donné par l'employeur.

Pour cette raison, l'alinéa 3 de l'article 68 de la loi sur le statut unique est rétabli, en ajoutant à cette disposition que les clauses de préavis en vigueur au 31 décembre 2013 conserveront leur plein effet. Ceci est absolument nécessaire au vu des arrêts n° 140/2018 du 18 octobre 2018 et n° 93/2019 du 6 juin 2019, rendus par la Cour constitutionnelle. Sans cet ajout, la réintroduction de l'article 68, alinéa 3, serait inconstitutionnelle et pourrait donner lieu à une annulation ultérieure par la Cour constitutionnelle.

CHAPITRE 13

Dispositions finales

Article 20

Suite à l'avis de Conseil d'État, les modifications prévues par les chapitres 5 et 6 entreront en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de la publication du présent projet de loi au *Moniteur belge*.

Le chapitre 7 produit ses effets le 1^{er} septembre 2023.

Le chapitre 8 produit ses effets le 1^{er} avril 2015, date à laquelle la réduction des taux repris dans l'article 38, § 3, 8°, alinéa 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 précitée a effectivement eu lieu.

Le chapitre 10 produit ses effets le 1^{er} février 2023.

Le chapitre 11 entre en vigueur à la même date que l'article 22 de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022 qu'il modifie.

Chapitre 12 entre en vigueur le 28 octobre 2023, soit la date de l'entrée en vigueur de la loi du 20 mars 2023 modifiant la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement en ce

opzegging. Artikel 68, derde lid, heeft daarentegen betrekking op de situatie van een opzegging door een werkgever.

Om die reden wordt het derde lid van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut hersteld, met dien verstande dat aan die bepaling wordt toegevoegd dat de op datum van 31 december 2013 geldende opzeggingsclausules hun uitwerking blijven behouden. Dit is absoluut nodig, gelet op de arresten nr. 140/2018 van 18 oktober 2018 en nr. 93/2019 van 6 juni 2019, gewezen door het Grondwettelijk Hof. Zonder die toevoeging zou de herinvoering van artikel 68, derde lid, ongrondwettig zijn en aanleiding kunnen geven tot latere vernietiging door het Grondwettelijk Hof.

HOOFDSTUK 13

Slotbepalingen

Artikel 20

Ingevolge het advies van de Raad van State zullen de wijzigingen voorzien door de hoofdstukken 5 en 6 in werking treden op de eerste dag van de maand na die waarin dit wetsontwerp is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Hoofdstuk 7 heeft uitwerking met ingang van 1 september 2023.

Hoofdstuk 8 heeft uitwerking met ingang van 1 april 2015, de datum waarop de verlaging van de tarieven bedoeld in artikel 38, § 3, 8°, eerste lid, van de voornoemde wet van 29 juni 1981 daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

Hoofdstuk 10 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023.

Hoofdstuk 11 treedt in werking op dezelfde datum als artikel 22 van de programmawet (I) van 26 december 2022 dat het wijzigt.

Hoofdstuk 12 treedt in werking op 28 oktober 2023, zijnde de datum van inwerkingtreding van de wet van 20 maart 2023 tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen

qui concerne l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre des Affaires sociales,

Frank Vandenbroucke

voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft.

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Sociale Zaken,

Frank Vandenbroucke

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État****Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail****CHAPITRE 1^{ER} – Disposition introductive****Article 1^{er}.** La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.**CHAPITRE 2 – Employabilité du travailleur sur le marché de l'emploi****Section 1^{re}. Modifications de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi.****Art. 2.** L'article 20 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi est abrogé.**Art. 3.** L'article 34 de la même loi est abrogé.**Section 2 – Modification de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.****Art. 4.** Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, le paragraphe 3^{vi}cies, inséré par la loi du 7 avril 2019, est abrogé.**CHAPITRE 3 – Groupements d'employeurs****Art. 5.** Dans l'article 186, alinéa 3 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, remplacé par la loi du 5 mars 2017, les mots "article 187, alinéa 6" sont remplacés par les mots "article 187, § 2, alinéa 3"**Art. 6.** L'article 187 de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:"Art. 187. § 1^{er}. Pour bénéficier d'une autorisation visée à l'article 186, le groupement d'employeurs doit être constitué sous la forme juridique:

— soit d'une association sans but lucratif tel que prévu dans la Partie 3, Livre 9 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019;

— soit d'une société en nom collectif tel que prévu dans la Partie 2, Livre 4 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019.

En outre, le groupement d'employeurs doit avoir pour objet social unique la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

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 – Inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt****Afdeling 1. Wijzigingen van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal.****Art. 2.** Artikel 20 van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal wordt opgeheven.**Art. 3.** Artikel 34 van dezelfde wet wordt opgeheven.**Afdeling 2 – Wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.****Art. 4.** In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt paragraaf 3^{vi}cies, ingevoegd bij de wet van 7 april 2019, opgeheven.**HOOFDSTUK 3 – Werkgeversgroeperingen****Art. 5.** In artikel 186, derde lid van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "artikel 187, zesde lid" vervangen door de woorden "artikel 187, § 2, derde lid".**Art. 6.** Artikel 187 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, wordt vervangen als volgt:

"Art. 187. § 1. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van:

— hetzij een vzw zoals bedoeld in Deel 3, Boek 9 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019;

— hetzij een vennootschap onder firma zoals bedoeld in Deel 2, Boek 4 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019.

Daarnaast moet de werkgeversgroepering het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et après avis du Conseil national du Travail, permettre au groupement d'employeurs, pour l'application de la présente loi, d'avoir d'autres objets que la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

§ 2. Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de cinquante travailleurs.

Le Roi peut, sur avis du Conseil national du Travail, augmenter ce seuil.

En cas d'augmentation du seuil visé à l'alinéa 1^{er}, le ministre du Travail peut demander, s'il l'estime nécessaire, l'avis du Conseil national du Travail en vue de l'autorisation visée à l'article 186.

Lorsque le groupement d'employeurs dépasse les seuils fixés à l'alinéa 1^{er} ou en vertu de l'alinéa 2, l'autorisation visée à l'article 186 prend fin au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement des seuils susmentionnés.

§ 3. Le groupement d'employeurs ne peut mettre ses travailleurs à la disposition que de ses membres.

En cas de grève ou lock-out chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre ou maintenir des travailleurs à la disposition de ce membre.

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition de ses membres par le groupement d'employeurs.

§ 4. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soumettre le groupement d'employeurs à des conditions supplémentaires pour l'application de la présente loi.

Art. 7. Dans l'article 190/1, § 1 et § 2 de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, les mots "article 187, alinéa 4" sont remplacés par les mots "article 187, § 2, alinéa 2".

Art. 8. Les groupements d'intérêt économique reconnus comme groupements d'employeurs avant l'entrée en vigueur du présent chapitre continuent d'être reconnus comme groupements d'employeurs si, au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2024, ils ont acquis la forme juridique d'une société en nom collectif au sens de la Partie 2, Livre 4 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad voor de toepassing van deze wet toestaan dat de werkgeversgroepering andere doelen heeft dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

§ 2. De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

De Koning kan, op advies van de Nationale Arbeidsraad, deze drempel verhogen.

In geval van verhoging van de in het eerste lid bedoelde drempel kan de minister van Werk, zo hij dit nodig acht, het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen met het oog op het geven van de in artikel 186 bedoelde toelating.

Wanneer de werkgeversgroepering de drempels overschrijdt die in het eerste lid of krachtens het tweede lid zijn vastgesteld, komt er een einde aan de in artikel 186 bedoelde toelating na een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de datum van overschrijding van de hiervoor vermelde drempels.

§ 3. De werkgeversgroepering kan zijn werknemers enkel ter beschikking stellen van zijn leden.

In geval van staking of lock-out bij één van zijn leden, mag de werkgeversgroepering geen werknemers ter beschikking stellen of houden van dit lid.

De leden van de werkgeversgroepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de werkgeversgroepering, zowel ten overstaan van derden, als ten aanzien van de werknemers die door de werkgeversgroepering ter beschikking worden gesteld van zijn leden.

§ 4. De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de werkgeversgroepering voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden.

Art. 7. In artikel 190/1, § 1 en § 2 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "artikel 187, vierde lid" vervangen door de woorden "artikel 187, § 2, tweede lid".

Art. 8. De economische samenwerkingsverbanden die voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk erkend zijn als werkgeversgroepering, blijven deze erkenning behouden indien zij uiterlijk op datum van 1 januari 2024 de rechtsvorm hebben verkregen van een vennootschap onder firma in de zin van Deel 2, Boek 4 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019.

CHAPITRE 4 – Retenue et versement par le Fonds de Fermeture des Entreprises des cotisations patronales aux fonds de sécurité d'existence prélevant directement les cotisations auprès des employeurs

Art. 9. À l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, modifié par la loi du 11 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées:

1° au paragraphe 1^{er}, 1°, les mots “aux organismes visés” sont remplacés par les mots “à l'organisme visé”;

2° au paragraphe 1^{er}, 2°, les mots “aux organismes visés à l'article 60” sont remplacés par les mots “à l'organisme visé à l'article 60 et aux Fonds de sécurité d'existence visés par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations,”.

CHAPITRE 5 – Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail concernant la désignation des personnes de confiance

Art. 10. A l'article 32sexies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, modifié par la loi du 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

a) l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“L'employeur désigne une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité.”;

b) deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1 et 2:

“Par dérogation à l'alinéa 1^{er} cette désignation n'est pas obligatoire pour l'employeur qui occupe moins de 50 travailleurs sauf si tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande.

Au moins une des personnes de confiance fait partie du personnel de l'employeur lorsque:

a) l'employeur occupe 50 travailleurs ou plus;

b) l'employeur occupe 20 travailleurs ou plus et fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.”;

c) l'alinéa 4, qui est devenu l'alinéa 6, est abrogé;

2° le paragraphe 2/1, inséré par la loi du 28 février 2014, est abrogé;

HOOFDSTUK 4 – Inhouding en doorstorting door het Fonds van Sluiting van Ondernemingen van de werkgeversbijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid die de bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers inhouden

Art. 9. In artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, gewijzigd bij de wet van 11 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, 1°, worden de woorden “bedoelde instellingen” vervangen door de woorden “bedoelde instelling”;

2° in paragraaf 1, 2°, worden de woorden “aan de in artikel 60 bedoelde instellingen” vervangen door de woorden “aan de in artikel 60 bedoelde instelling en aan de Fondsen voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen,”.

HOOFDSTUK 5 – Wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen

Art. 10. In artikel 32sexies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“De werkgever duidt één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité.”;

b) tussen het eerste en tweede lid worden twee leden ingevoegd, luidende:

“In afwijking van het eerste lid is deze aanduiding niet verplicht voor de werkgever die minder dan 50 werknemers tewerkstelt, tenzij alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken.

Minstens één van deze vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever indien:

a) de werkgever 50 of meer werknemers tewerkstelt;

b) de werkgever 20 of meer werknemers tewerkstelt en een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.”;

c) het vierde lid, dat het zesde lid geworden is, wordt opgeheven;

2° paragraaf 2/1, ingevoegd bij de wet van 28 februari 2014, wordt opgeheven;

3° le paragraphe 2/2, inséré par la loi du 28 février 2014² est remplacé par ce qui suit:

“Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 6 à 10, par:

1° le conseiller en prévention visé au § 1^{er};

2° lorsqu’aucune personne de confiance n’a été désignée et dans les conditions déterminées par le Roi: le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l’article 33, § 1^{er}, alinéa 2, sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l’employeur remplit la fonction de conseiller en prévention ou en cas de désaccord de l’intéressé lui-même ou de tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, de l’ensemble des travailleurs.”.

CHAPITRE 6 – Modifications du Code pénal social

Art. 11. Dans l’article 122/3 du Code pénal social, inséré par la loi du 29 février 2016, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l’alinéa 1^{er}, il est inséré un 1°/1 rédigé comme suit:

“1/1° ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l’employeur, conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996, lorsque l’employeur occupe cinquante travailleurs ou plus;”;

2° dans le 2°, les mots “tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail en font la demande” sont remplacés par les mots “tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l’ensemble des travailleurs, en font la demande”;

3° dans le 9°, les mots “plus de vingt travailleurs” sont remplacés par “vingt travailleurs ou plus”.

CHAPITRE 7 – Congé-éducation payé

Art. 12. A l’article 114 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 2, modifié par la loi du 27 décembre 2006, est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Pour l’application de la présente section, la rémunération normale est limitée à 3.364 euros brut. A partir de l’année scolaire 2023-2024 le plafond du montant de la rémunération normale brute que le travailleur reçoit pour les heures de congé-éducation payé est automatiquement indexé annuellement au 1^{er} septembre. Le montant auquel la

3° paragraaf 2/2, ingevoegd bij de wet van 28 februari 2014, wordt vervangen als volgt:

“De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, zesde tot tiende lid door:

1° de preventieadviseur vermeld in § 1;

2° indien er geen vertrouwenspersoon werd aangeduid en onder de voorwaarden bepaald door de Koning: de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, of ingeval de betrokkene zelf of alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hiermee niet akkoord gaan.”.

HOOFDSTUK 6 – Wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek

Art. 11. In artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 februari 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt een bepaling onder 1°/1 ingevoegd, luidende:

“1/1° niet minstens één vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever aanduidt overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996, wanneer de werkgever vijftig of meer werknemers tewerkstelt;”;

2° in de bepaling onder 2°, worden de woorden “alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken” vervangen door de woorden “alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken”;

3° in de bepaling onder 9° worden de woorden “meer dan twintig werknemers” vervangen door de woorden “twintig of meer werknemers”.

HOOFDSTUK 7 – Betaald educatief verlof

Art. 12. In artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2, gewijzigd bij de wet van 27 december 2006, wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt het normale loon begrensd tot 3.364 euro bruto. Vanaf het schooljaar 2023-2024 wordt de begrenzing van het bedrag van het bruto normale loon dat de werknemer ontvangt voor de uren betaald educatief verlof jaarlijks op 1 september automatisch geïndexeerd. Het bedrag waarop de normale bezoldiging is

rémunération normale était plafonnée dans l'année scolaire précédente est augmenté de 2 % autant de fois que l'index santé lissé a dépassé l'index pivot dans la période du 1^{er} septembre jusqu'au 31 août de l'année scolaire précédente.”;

2° le paragraphe 3, inséré par la loi du 8 avril 2003, est abrogé.

CHAPITRE 8 – Modifications de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 13. L'article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 mai 2001, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 3. § 1^{er}. Une part de 10,27 p.c. comprise dans la cotisation de 16,27 p.c. visée par l'article 38, § 3, 8°, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, n'est versée à l'Office national de sécurité sociale qu'annuellement, et ce dans le cours de l'année qui suit l'exercice de vacances, à la date fixée par le Roi. Toutefois, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, prévoir d'autres modalités de versement pour une part de 8 p.c. comprise dans ces 10,27 p.c.

Il peut aussi, sur proposition de la commission paritaire compétente, décider que cette part de 8 p.c. de la cotisation sera versée à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale.

La cotisation de 16,27 p.c. susvisée est versée directement par l'employeur à la Caisse nationale de vacances pour l'industrie diamantaire pour ce qui concerne les travailleurs de l'industrie et du commerce du diamant.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, le pourcentage de 16,27 p.c. est toutefois:

a) de 8,27 p.c. lorsqu'une part de 8 p.c. est versée par l'employeur à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale conformément à un autre arrêté royal pris en exécution de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2;

a) de 10,27 p.c. ou de 8,27 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 1^{er}, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, suivant l'affectation donnée selon cet article, à la cotisation versée au Fonds de sécurité d'existence;

b) de 6 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 2, desdites lois relatives aux vacances annuelles, relatif aux employeurs devant cotiser au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction;

c) de 16,10 p.c. à partir du second trimestre 2015; 15,92 p.c. à partir du 1^{er} trimestre 2016; 15,88 p.c. à partir du 1^{er} trimestre 2017; 15,84 p.c. à partir du 1^{er} trimestre 2018.

begrensd in het vorige schooljaar wordt evenveel keer met 2 % verhoogd als de afgevlakte gezondheidsindex de spilindex overschreden heeft in de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het voorafgaand schooljaar.”;

2° paragraaf 3, ingevoegd bij de wet van 8 april 2003, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 8 – Wijzigingen van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 13. Artikel 3 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 mei 2001, wordt vervangen als volgt:

“Art. 3. § 1. Een deel van 10,27 pct., vervat in de bijdrage van 16,27 pct. als beoogd bij artikel 38, § 3, 8°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid slechts jaarlijks gestort, en zulks in de loop van het jaar volgend op het vakantiedienstjaar en op de door de Koning vastgestelde datum. Weliswaar kan de Koning, op voorstel van het bevoegde paritair comité, andere uitbetalingsmodaliteiten voorschrijven voor een deel van 8 pct. vervat in bedoelde 10,27 pct.

Hij kan eveneens, op voorstel van het bevoegde paritair comité, beslissen dat dit deel van 8 pct. van de bijdrage aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal worden gestort.

De voornoemde bijdrage van 16,27 pct. wordt rechtstreeks door de werkgever gestort aan de Rijksverlofkas voor diamantnijverheid wat betreft de arbeiders van de diamantnijverheid en -handel.

§ 2. In afwijking van § 1 wordt het percentage 16,27 pct. evenwel:

a) 8,27 pct. wanneer een deel van 8 pct. door de werkgever wordt gestort aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig een ander koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 3, § 1, tweede lid;

b) 10,27 pct. of 8,27 pct. in het geval bedoeld bij artikel 65, § 1, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, volgens de bestemming die bij dit artikel aan de bijdrage gestort door het Fonds voor bestaanszekerheid wordt gegeven;

c) 6 pct. in het geval bedoeld bij artikel 65, § 2, van voormelde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, dat betrekking heeft op de werkgevers die een bijdrage moeten betalen aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de arbeiders van de bouwnijverheid;

d) 16,10 pct. vanaf het tweede kwartaal 2015; 15,92 pct. vanaf het eerste kwartaal 2016; 15,88 pct. vanaf het eerste kwartaal 2017; 15,84 pct. vanaf het eerste kwartaal 2018.

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, réduire le taux des cotisations visées aux §§ 1^{er} et 2, selon les modalités qu'il détermine.”

Art. 14. L'article 4 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 mai 2001, est abrogé.

CHAPITRE 9 – Modification des conditions dans lesquelles il peut être recouru au régime de chômage économique des employés

Art. 15. Dans l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié par les lois du 16 mai 2016 et 6 mars 2020, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

“Par dérogation au principe général prévu au présent paragraphe, une entreprise non soumise à la TVA peut apporter la preuve que son chiffre d'affaires, sa production ou ses commandes ont diminué sur la base de tout document ou justification de nature comptable autre que les déclarations à la TVA.”

CHAPITRE 10 – Modification de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 16. L'article 103^{quater}, alinéa 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, abrogé par la loi du 17 mai 2007, est rétabli comme suit:

“Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, accorder aux travailleurs le droit de mettre fin unilatéralement et de manière anticipée à l'exercice d'un crédit-temps tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail visée à l'article 103^{bis} et fixer les conditions et modalités d'octroi et d'exercice de ce droit.”

CHAPITRE 11 – Modification de la section 1^{re} du Chapitre 1^{er}, du Titre 4, de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022

Art. 17. Dans l'article 22 de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022, l'alinéa 1^{er}, 2^o, est remplacé par ce qui suit:

“2^o “activité de nettoyage et/ou d'entretien”: toute activité de nettoyage et/ou d'entretien au sens de l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 5 de l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, qui constitue aussi un travail immobilier au sens de l'article 19, § 2, 2^o, troisième alinéa, du Code de la taxe sur la valeur ajoutée, qui fait l'objet d'une déclaration en application de l'article 30^{bis}, § 7, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et ce quel que soit la Commission paritaire dont relève l'entreprise qui réalise ladite activité;”

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de percentages van de in §§ 1 en 2 bedoelde bijdragen verminderen, volgens de modaliteiten die Hij bepaalt.”

Art. 14. Artikel 4 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 mei 2001, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 9 – Wijziging van de voorwaarden om beroep te kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden

Art. 15. In artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 en gewijzigd bij de wetten van 16 mei 2016 en 6 maart 2020, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

“In afwijking op het algemene principe voorzien in deze paragraaf, kan een onderneming die niet onderworpen is aan de btw het bewijs leveren dat haar omzet, productie of bestellingen zijn gedaald op basis van alle documenten of rechtvaardigingsstukken van boekhoudkundige aard, andere dan btw-aangiften.”

HOOFDSTUK 10 – Wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 16. Artikel 103^{quater}, derde lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, opgeheven bij de wet van 17 mei 2007, wordt hersteld als volgt:

“De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, aan de werknemers het recht toekennen om de uitoefening van een tijdskrediet zoals bepaald in of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103^{bis} vroegtijdig eenzijdig te beëindigen alsmede de voorwaarden en nadere regels voor de toekenning en uitoefening van dit recht vaststellen.”

HOOFDSTUK 11 – Wijziging van afdeling 1 van hoofdstuk 1, van Titel 4, van de programmawet (I) van 26 december 2022

Art. 17. In artikel 22 van de programmawet (I) van 26 december 2022 wordt het eerste lid, 2^o, vervangen als volgt:

“2^o “activiteit van reiniging en/of onderhoud”: elke activiteit van reiniging en/of onderhoud in de zin van artikel 1, § 1, vijfde lid, van het koninklijk besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid die ook werk in onroerende staat is in de zin van artikel 19, § 2, 2^o, derde lid, van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde, die onderworpen is aan een verklaring met toepassing van artikel 30^{bis}, § 7, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en dit ongeacht het Paritaire Comité waartoe de onderneming die deze activiteit uitvoert, behoort;”

Art. 18. Dans l'article 49, alinéa 1^{er} de la même loi-programme les 1^o et 2^o sont remplacés par ce qui suit:

"1^o l'alinéa 1^{er} est complété comme suit:

"La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage, telles que définies à l'article 22, alinéa 1^{er}, 2^o."

2^o l'alinéa 2 est complété comme suit:

"La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage, telles que définies à l'article 22, alinéa 1^{er}, 2^o."

CHAPITRE 12 – Modification de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement

Art. 19. Dans l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, l'alinéa 3, abrogé par la loi du 20 mars 2023, est rétabli dans la rédaction suivante:

"Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois, sauf s'il existe une clause de préavis valable à cette date du 31 décembre 2013, auquel cas cette clause est appliquée."

CHAPITRE 13 – Dispositions finales

Art. 20. Les chapitres 5, 6 et 7 entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Le chapitre 8 produit ses effets le 1^{er} avril 2015.

Le chapitre 10 produit ses effets le 1^{er} février 2023.

Le chapitre 11 entre en vigueur à la même date que l'article 22 de la loi-programme précitée.

Art. 18. In artikel 49, eerste lid, van dezelfde programmawet worden de bepalingen onder 1^o en 2^o vervangen als volgt:

"1^o het eerste lid wordt aangevuld als volgt:

"De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor activiteiten van reiniging en/of onderhoud, zoals gedefinieerd in artikel 22, eerste lid, 2^o;"

2^o het tweede lid wordt aangevuld als volgt:

"De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor activiteiten van reiniging en/of onderhoud, zoals gedefinieerd in artikel 22, eerste lid, 2^o."

HOOFDSTUK 12 – Wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggings-termijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen

Art. 19. In artikel 68 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, wordt het derde lid, opgeheven bij de wet van 20 maart 2023, hersteld als volgt:

"Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden, tenzij op die datum van 31 december 2013 een geldige clausule inzake de opzeggingstermijn bestaat, in welk geval toepassing wordt gemaakt van die clausule."

HOOFDSTUK 13 – Slotbepalingen

Art. 20. De hoofdstukken 5, 6 en 7 treden in werking op 1 september 2023.

Hoofdstuk 8 heeft uitwerking met ingang van 1 april 2015.

Hoofdstuk 10 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023.

Hoofdstuk 11 treedt in werking op dezelfde datum als artikel 22 van voornoemde programmawet.

Le chapitre 12 entre en vigueur le 28 octobre 2023.

Hoofdstuk 12 treedt in werking op 28 oktober 2023.

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	Avant-projet de loi portant 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 de loi apporte un certain nombre d'ajustements techniques et légistiques à différentes lois afin d'adapter certaines dispositions légales aux développements législatifs récents.	
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, 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.

10/05/2023

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



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

Lutte contre la pauvreté .1.

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

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

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

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

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

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

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

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

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?
Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.
[L'avant-projet de loi contient plusieurs dispositions techniques qui concernent des lois s'appliquant indistinctement aux hommes et aux femmes.](#)

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, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

Emploi .5.

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

☒ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'avant-projet de loi apporte un certain nombre d'ajustements techniques et législatifs à diverses lois afin de les mettre en conformité avec les développements législatifs récents. Certaines de ces mesures ont un impact positif sur l'emploi. Ainsi, le chapitre 9 apporte une adaptation technique à l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, afin de permettre aux entreprises qui souhaitent bénéficier du régime de chômage économique temporaire pour les employés et qui ne sont pas assujetties à la TVA de prouver la diminution de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes autrement que par des déclarations à la TVA.

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.

L'avant-projet de loi est essentiellement de nature technique et ne contient aucune disposition exclusivement applicable aux PME.

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

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

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

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

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

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

Charges administratives .11.

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

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

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. ---

b. ---

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

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

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

a. ---

b. ---

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. ---

b. ---

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. ---

b. ---

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

Énergie .12.

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

Mobilité .13.

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

Alimentation .14.

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

Changements climatiques .15.

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

Ressources naturelles .16.

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

Air intérieur et extérieur .17.

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 ?	

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.verenvoudiging.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	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 van wet worden in diverse wetten een aantal technische en legistische aanpassingen doorgevoerd om bepaalde wetsbepalingen in lijn te brengen met recente wetgevende evoluties.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Raad van State, Nationale Arbeidsraad
--	--

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	-
--	---

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

10/05/2023

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



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

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

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

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

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

Kansarmoedebestrijding .1.

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

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit. ☒ Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

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

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit. ☒ Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

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

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

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

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

[Het voorontwerp van wet bevat diverse technische bepalingen die betrekking hebben op wetgeving welke zonder onderscheid van toepassing is op mannen en vrouwen.](#)

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

Het voorontwerp van wet voert in diverse wetten een aantal technische en legistieke aanpassingen door om deze in lijn te brengen met recente wetgevende evoluties. Bepaalde van die maatregelen hebben een positieve weerslag op de werkgelegenheid. Zo bv. voert hoofdstuk 9 een technische aanpassing door in artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om de ondernemingen die een beroep willen doen op het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden en die niet aan de btw zijn onderworpen in staat te stellen de daling van hun omzet, productie of bestellingen anders dan door middel van btw-aangiften aan te tonen.

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

Investerings .8.

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

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit. ☒ Geen impact

Onderzoek en ontwikkeling .9.

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

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit. ☒ Geen impact

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Het voorontwerp van wet is hoofdzakelijk technisch van aard en bevat geen enkele bepaling die uitsluitend van toepassing is op kmo's.

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

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

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

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

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

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

Administratieve lasten .11.

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

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

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

a. ---

b. ---

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

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

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

a. ---

b. ---

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. ---

b. ---

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. ---

b. ---

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

Energie .12.

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	☒ 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	☒ Geen impact ---

Voeding .14.

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

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtqualiteit (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	☒ Geen impact ---

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitats, 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	☒ Geen impact ---

Hinder .19.

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

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

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

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 73.933/1/V DU 28 AOÛT 2023

Le 23 juin 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis dans un délai de trente jours, prorogé de plein droit jusqu'au 9 août 2023^{*}, sur un avant-projet de loi 'portant des dispositions diverses relatives au travail'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre des vacations le 24 août 2023. La chambre était composée de Jeroen VAN NIEUWENHOVE, président de chambre, Kaat LEUS et Koen MUYLLE, conseillers d'État, Michel TISON, assesseur, et Annemie GOOSSENS, 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 Koen MUYLLE, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 28 août 2023.

*

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

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de modifier plusieurs réglementations du droit du travail.

Le chapitre 1^{er} ("Disposition introductive") règle la qualification de la loi dont l'adoption est envisagée (article 1^{er} de l'avant-projet).

Le chapitre 2 ("Employabilité du travailleur sur le marché de l'emploi") vise à abroger les articles 20 et 34 de la loi du 7 avril 1919 'relative aux dispositions sociale[s] de l'accord pour l'emploi' (articles 2 et 3) et l'article 38, § 3^{vi}cies, de la loi du 29 juin 1981 'établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés', qui s'y rapporte (article 4).

^{*} Ce délai résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, *in fine*, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973 qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juillet au 31 juillet ou lorsqu'il expire entre le 15 juillet et le 15 août.

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

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 73.933/1/V VAN 28 AUGUSTUS 2023

Op 23 juni 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 9 augustus 2023,^{*} een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende diverse arbeidsbepalingen'.

Het voorontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 24 augustus 2023. De kamer was samengesteld uit Jeroen VAN NIEUWENHOVE, kamervoorzitter, Kaat LEUS en Koen MUYLLE, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Annemie GOOSSENS, 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 Koen MUYLLE, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 28 augustus 2023.

*

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

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt tot wijziging van verscheidene arbeidsrechtelijke regelingen.

In hoofdstuk 1 ("Inleidende bepaling") wordt de kwalificatie van de aan te nemen wet geregeld (artikel 1 van het voorontwerp).

Hoofdstuk 2 ("Inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt") strekt tot opheffing van de artikelen 20 en 34 van de wet van 7 april 1919 'betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal' (artikelen 2 en 3) en van het daarmee verband houdende artikel 38, § 3^{vi}cies, van de wet van 29 juni 1981 'houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers' (artikel 4).

^{*} Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, *in fine*, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juli en 31 juli of wanneer hij verstrijkt tussen 15 juli en 15 augustus.

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

Le chapitre 3 (“Groupements d’employeurs”) vise à modifier la loi du 12 août 2000 ‘portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses’ afin de déterminer les exigences auxquelles les groupements d’employeurs doivent répondre (articles 5 à 7). Il est également prévu un régime transitoire (article 8).

Le chapitre 4 (“Retenue et versement par le Fonds de Fermeture des Entreprises des cotisations patronales aux fonds de sécurité d’existence prélevant directement les cotisations auprès des employeurs”) tend à modifier l’article 67 de la loi du 26 juin 2002 ‘relative aux fermetures d’entreprises’ (article 9).

Le chapitre 5 (“Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail concernant la désignation des personnes de confiance”) modifie le régime de l’obligation pour l’employeur de désigner une ou plusieurs personnes de confiance (article 10) et le chapitre 6 (“Modifications du Code pénal social”) vise à aligner l’article 122/3 du Code pénal social sur cette modification (article 11).

Le chapitre 7 (“Congé-éducation payé”) modifie la loi de redressement du 22 janvier 1985 ‘contenant des dispositions sociales’, qui prévoit notamment l’indexation du plafond salarial pour les travailleurs qui prennent du congé-éducation payé (article 12).

Le chapitre 8 (“Modifications de l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs”) vise à modifier l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 ‘concernant la sécurité sociale des travailleurs’ (articles 13 et 14) afin de mettre cette loi en conformité avec l’article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 8^o, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 ‘établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés’.

Le chapitre 9 (“Modification des conditions dans lesquelles il peut être recouru au régime de chômage économique des employés”) vise à modifier l’article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 ‘relative aux contrats de travail’ afin de permettre aux entreprises qui recourent au régime de chômage économique des employés de démontrer la diminution de leur chiffre d’affaires, de leur production ou de leurs commandes d’une autre manière que par les déclarations à la TVA (article 15).

Le chapitre 10 (“Modification de la loi [de redressement] du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales”) habilite le Roi à accorder aux travailleurs le droit de mettre fin de manière anticipée à l’exercice d’un crédit-temps (article 16).

Le chapitre 11 (“Modification de la section 1^{re} du Chapitre 1^{er} du Titre 4, de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022”) tend à modifier quelques dispositions, qui doivent encore entrer en vigueur, de la loi-programme du 26 décembre 2022 qui concernent l’enregistrement des présences pour les activités d’entretien et/ou de nettoyage (articles 17 et 18).

Hoofdstuk 3 (“Werkgeversgroeperingen”) strekt tot wijziging van de wet van 12 augustus 2000 ‘houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen’ teneinde de vereisten te bepalen waaraan werkgeversgroeperingen moeten voldoen (artikelen 5 tot 7). Er wordt ook in een overgangsregeling voorzien (artikel 8).

Hoofdstuk 4 (“Inhouding en doorstorting door het Fonds van Sluiting van Ondernemingen van de werkgeversbijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid die de bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers inhouden”) strekt tot wijziging van artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 ‘betreffende de sluiting van de ondernemingen’ (artikel 9).

In hoofdstuk 5 (“Wijziging aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van de vertrouwenspersonen”) wordt de regeling van de verplichting voor de werkgever om een of meerdere vertrouwenspersonen aan te duiden, gewijzigd (artikel 10), en hoofdstuk 6 (“Wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek”) beoogt artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek op die wijziging af te stemmen (artikel 11).

Hoofdstuk 7 (“Betaald educatief verlof”) bevat een wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 ‘houdende sociale bepalingen’ waarbij onder meer in de indexering wordt voorzien van de loongrens voor werknemers die betaald educatief verlof nemen (artikel 12).

Hoofdstuk 8 (“Wijzigingen van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders”) strekt tot wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 ‘betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders’ (artikelen 13 en 14) teneinde die wet in overeenstemming te brengen met artikel 38, § 3, eerste lid, 8^o, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 ‘houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers’.

Hoofdstuk 9 (“Wijziging van de voorwaarden om beroep te kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden”) strekt tot wijziging van artikel 77/1 van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’ om ondernemingen die een beroep doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden in staat te stellen de daling van hun omzet, productie of bestellingen anders dan door middel van btw-aangiften aan te tonen (artikel 15).

In hoofdstuk 10 (“Wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen”) wordt de Koning gemachtigd om aan werknemers het recht toe te kennen om de uitoefening van een tijdscrediet vroegtijdig te onderbreken (artikel 16).

Hoofdstuk 11 (“Wijziging van afdeling 1 van hoofdstuk 1, van Titel 4, van de programmawet (I) van 26 december 2022”) strekt tot wijziging van enkele nog in werking te treden bepalingen van de programmawet van 26 december 2022 die betrekking hebben op de aanwezigheidsregistratie voor onderhouds- en/of reinigingsactiviteiten (artikelen 17 en 18).

Le chapitre 12 (“Modification de la loi du 26 décembre 2013 concernant l’introduction d’un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d’accompagnement”) vise à modifier l’article 68 de la loi du 26 décembre 2013 ‘concernant l’introduction d’un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d’accompagnement’ (article 19).

Le chapitre 13 (“Dispositions finales”) règle l’entrée en vigueur de plusieurs chapitres de la loi dont l’adoption est envisagée (article 20).

EXAMEN DU TEXTE

Chapitre 2

3. Les articles 2 et 3 de l’avant-projet visent à abroger les articles 20 et 34 de la loi du 7 avril 2019 ‘relative aux dispositions sociale[s] de l’accord pour l’emploi’.

L’article 34 de la loi du 7 avril 2019 règle le versement à la sécurité sociale du “produit de l’augmentation d’impôt visée à l’article 31^{ter}, § 2, du Code des impôts sur les revenus 1992”. L’article 31^{ter} du Code des impôts sur les revenus 1992 (ci-après: CIR 1992), auquel cette disposition fait référence, a été inséré par l’article 22 de la loi du 7 avril 2019 et règle “la partie du budget formation visée à l’article 20 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales de l’accord pour l’emploi”. Les articles 23 à 33 de la loi du 7 avril 2019 ont mis d’autres dispositions du CIR 1992 en conformité avec cette réglementation.

À la question de savoir si, à la lumière de ce qui précède, les dispositions du CIR 1992 modifiées par les articles 22 à 33 de la loi de 2019 ne doivent pas être adaptées à l’abrogation de l’article 20 de la loi du 7 avril 2019, le délégué a déclaré ce qui suit:

“De fiscale bepalingen worden door het voorontwerp inderdaad onaangeroerd gelaten, doch het is de bedoeling om deze op te heffen in het kader van een ander, specifiek fiscaalrechtelijk voorontwerp van wet”.

Dès lors que l’article 31^{ter} du CIR 1992, ainsi que la référence à cette disposition ou à l’article 20 de la loi du 7 avril 2019 figurant dans les articles 32, 38, § 1^{er}, 51, alinéa 1^{er}, 53, 171, 175, 243, alinéa 3, 243/1, 245, 290, alinéa 2, et 294, alinéa 2, du CIR 1992, deviennent sans objet à la suite de l’abrogation prévue à l’article 2 de l’avant-projet, il est conseillé de mettre le CIR 1992 en conformité avec ceux-ci par un ajout à l’avant-projet actuellement à l’examen, ou à tout le moins dans les plus brefs délais.

4. Dans le texte français de l’article 4, on supprimera une fois le membre de phrase “de la loi du 29 juin 1981”.

Hoofdstuk 12 (“Wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen”) strekt tot wijziging van artikel 68 van de wet van 26 december 2013 ‘betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen’ (artikel 19).

In hoofdstuk 13 (“Slotbepalingen”) wordt de inwerkingtreding van verschillende hoofdstukken van de aan te nemen wet geregeld (artikel 20).

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Hoofdstuk 2

3. De artikelen 2 en 3 van het voorontwerp strekken tot opheffing van de artikelen 20 en 34 van de wet van 7 april 2019 ‘betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal’.

In artikel 34 van de wet van 7 april 2019 wordt de doorstorting aan de sociale zekerheid geregeld van de “opbrengst van de in artikel 31^{ter}, § 2, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 bedoelde belastingvermeerdering”. Artikel 31^{ter} van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (hierna: WIB 1992) waarnaar die bepaling verwijst, werd ingevoegd bij artikel 22 van de wet van 7 april 2019 en regelt “het gedeelte van het in artikel 20 van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal bedoelde opleidingsbudget”. De artikelen 23 tot 33 van de wet van 7 april 2019 hebben overige bepalingen van het WIB 1992 in overeenstemming gebracht met die regeling.

Gevraagd of in het licht hiervan de bij de artikelen 22 tot 33 van de wet van 2019 gewijzigde bepalingen van het WIB 1992 niet moeten worden aangepast aan de opheffing van artikel 20 van de wet van 7 april 2019, verklaarde de gemachtigde:

“De fiscale bepalingen worden door het voorontwerp inderdaad onaangeroerd gelaten, doch het is de bedoeling om deze op te heffen in het kader van een ander, specifiek fiscaalrechtelijk voorontwerp van wet.”

Vermits artikel 31^{ter} van het WIB 1992, en de verwijzing naar die bepaling of naar artikel 20 van de wet van 7 april 2019 in de artikelen 32, 38, § 1, 51, eerste lid, 53, 171, 175, 243, derde lid, 243/1, 245, 290, tweede lid, en 294, tweede lid, van het WIB 1992, zinledig worden door de opheffing waarin artikel 2 van het voorontwerp voorziet, is het raadzaam om het WIB 1992 door een aanvulling van het thans voorliggende voorontwerp, of alleszins zo snel mogelijk, hiermee in overeenstemming te brengen.

4. In de Franse tekst van artikel 4 moet de zinsnede “de la loi du 29 juin 1981” één keer worden geschrapt.

Chapitre 11

5. Le chapitre 11 de l'avant-projet vise à modifier la loi-programme du 26 décembre 2022. Cette loi-programme n'a pas de numéro (en chiffre romain ou autre). Par conséquent, l'intitulé du chapitre 11 et la phrase liminaire de l'article 17 de l'avant-projet doivent viser "la loi-programme du 26 décembre 2022" et non "la loi-programme (I) du 26 décembre 2022"².

6. Les articles 22 et 49 de la loi-programme du 26 décembre 2022 ne sont pas subdivisés en alinéas. Par conséquent, la référence à "alinéa 1^{er}, 2^o" figurant dans la phrase liminaire de l'article 17 de l'avant-projet et celle à "l'article 49, alinéa 1^{er}" dans la phrase liminaire de l'article 18 de l'avant-projet doivent être adaptées.

7. L'article 49 de la loi-programme du 26 décembre 2022, qui est modifié par l'article 18 de l'avant-projet, modifie à son tour l'article 30*bis*, § 9, de la loi du 27 juin 1969 'révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs'. Dès lors que les dispositions en projet feront partie de cette loi du 27 juin 1969, il convient chaque fois de faire référence aux "activités d'entretien et/ou de nettoyage, telles que définies à l'article 22, 2^o, de la loi-programme du 26 décembre 2022".

Chapitre 13

8. Selon l'article 20, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet, les chapitres 5 et 6, notamment, de la loi à adopter entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2023. Compte tenu de la date à laquelle le présent avis est donné, il en résulte que ces chapitres produiraient leurs effets rétroactivement.

La non-rétroactivité des lois est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que le justiciable puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte est accompli. La rétroactivité peut uniquement être justifiée lorsqu'elle est indispensable à la réalisation d'un objectif d'intérêt général³.

Le chapitre 5 de l'avant-projet vise à modifier l'obligation pour l'employeur de désigner une ou plusieurs personnes de confiance. Il s'agit d'un acte matériel qui ne peut être accompli à une date qui est déjà passée. Le chapitre 6 de l'avant-projet

² Le "(1)" après l'intitulé dans le *Moniteur belge* du 30 décembre 2022 est la référence usuelle à la note de bas de page mentionnant les documents parlementaires pertinents.

³ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, voir notamment: C.C., 21 novembre 2013, n° 158/2013, B.24.2; C.C., 19 décembre 2013, n° 172/2013, B.22; C.C., 29 janvier 2014, n° 18/2014, B.10; C.C., 9 octobre 2014, n° 146/2014, B.10.1; C.C., 22 janvier 2015, n° 1/2015, B.4; C.C., 7 mai 2015, n° 54/2015, B.12; C.C., 14 janvier 2016, n° 3/2016, B.22; C.C., 3 février 2016, n° 16/2016, B.12.1; C.C., 28 avril 2016, n° 58/2016, B.9.2; C.C., 9 février 2017, n° 15/2017, B.9.2; C.C., 21 décembre 2017, n° 145/2017, B.16.2; C.C., 19 juillet 2018, n° 100/2018, B.13; C.C., 3 juin 2021, n° 82/2021, B.6; C.C., 23 juin 2022, n° 85/2022, B.10.2.

Hoofdstuk 11

5. Hoofdstuk 11 van het voorontwerp strekt tot wijziging van de programmawet van 26 december 2022. Die programmawet kent geen (Romeins of ander) nummer. In het opschrift van hoofdstuk 11 en in de inleidende zin van artikel 17 van het voorontwerp moet bijgevolg worden verwezen naar "de programmawet van 26 december 2022" en niet naar "de programmawet (I) van 26 december 2022".²

6. De artikelen 22 en 49 van de programmawet van 26 december 2022 zijn niet onderverdeeld in leden. De verwijzing naar "het eerste lid, 2^o" in de inleidende zin van artikel 17 van het voorontwerp en naar "artikel 49, eerste lid" in de inleidende zin van artikel 18 van het voorontwerp moeten bijgevolg worden aangepast.

7. Artikel 49 van de programmawet van 26 december 2022, dat wordt gewijzigd bij artikel 18 van het voorontwerp, wijzigd op zijn beurt artikel 30*bis*, § 9, van de wet van 27 juni 1969 'tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders'. Aangezien de ontworpen bepalingen deel zullen uitmaken van die wet van 27 juni 1969 moet telkens worden verwezen naar "activiteiten van reiniging en/of onderhoud, zoals gedefinieerd in artikel 22, 2^o, van de programmawet van 26 december 2022".

Hoofdstuk 13

8. Luidens artikel 20, eerste lid, van het voorontwerp treden onder meer de hoofdstukken 5 en 6 van de aan te nemen wet in werking op 1 september 2023. Gelet op de datum waarop het thans voorliggende advies wordt gegeven, leidt dat ertoe dat die hoofdstukken met terugwerkende kracht uitwerking zouden hebben.

De niet-retroactiviteit van wetten is een waarborg ter voorkoming van rechtsonzekerheid. Die waarborg vereist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat de rechtzoekende in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat die handeling wordt verricht. De terugwerkende kracht kan enkel worden verantwoord wanneer ze onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.³

Hoofdstuk 5 van het voorontwerp strekt tot wijziging van de verplichting voor de werkgever om een of meerdere vertrouwenspersonen aan te duiden. Het gaat om een materiële handeling die niet kan worden gesteld op een datum die reeds

² De "(1)" na het opschrift in het *Belgisch Staatsblad* van 30 december 2022 is de gebruikelijke verwijzing naar de eindnoot met de vermelding van de relevante parlementaire stukken.

³ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, zie o.m.: GwH 21 november 2013, nr. 158/2013, B.24.2; GwH 19 december 2013, nr. 172/2013, B.22; GwH 29 januari 2014, nr. 18/2014, B.10; GwH 9 oktober 2014, nr. 146/2014, B.10.1; GwH 22 januari 2015, nr. 1/2015, B.4; GwH 7 mei 2015, nr. 54/2015, B.12; GwH 14 januari 2016, nr. 3/2016, B.22; GwH 3 februari 2016, nr. 16/2016, B.12.1; GwH 28 april 2016, nr. 58/2016, B.9.2; GwH 9 februari 2017, nr. 15/2017, B.9.2; GwH 21 december 2017, nr. 145/2017, B.16.2; GwH 19 juli 2018, nr. 100/2018, B.13; GwH 3 juni 2021, nr. 82/2021, B.6; GwH 23 juni 2022, nr. 85/2022, B.10.2.

tend à modifier les actes mentionnés à l'article 122/3 du Code pénal social qui font l'objet d'une sanction de niveau 2. Or, le principe de légalité en matière pénale garanti par les articles 12 et 14 de la Constitution et l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme s'oppose à l'attribution de la rétroactivité à des dispositions pénales.

Son attention ayant été attirée sur ce point, le délégué a déclaré qu'il convient de "de datum van inwerkingtreding van deze hoofdstukken aan te passen, rekening houdend met de voortgang van de parlementaire werkzaamheden", et ce afin d'éviter la rétroactivité.

On peut se rallier à cette suggestion.

9. Selon l'article 20, alinéa 4, de l'avant-projet, le chapitre 11 de la loi dont l'adoption est envisagée entre en vigueur "à la même date que l'article 22 de la loi-programme précitée". L'article 22 de la loi-programme du 26 décembre 2022 entre en vigueur "à la date fixée par le Roi, et au plus tard le 1^{er} janvier 2024", conformément à l'article 48 de cette loi.

Il convient toutefois de relever que l'article 49 de la loi-programme du 26 décembre 2022, que l'article 18 de l'avant-projet vise à modifier, entre en vigueur "à la date fixée par le Roi", conformément à son article 52, alinéa 1^{er}.

Il est possible d'apporter des modifications à une disposition modificative aussi longtemps que cette dernière n'est pas encore entrée en vigueur. Une disposition modificative produit définitivement ses effets dès qu'elle entre en vigueur et il n'a guère de sens d'encore modifier ou abroger cette disposition par la suite⁴.

Pour que les modifications envisagées puissent produire utilement leurs effets, il faudra veiller à ce que l'entrée en vigueur de l'article 18 de l'avant-projet ne soit pas postérieure à celle de l'article 49 de la loi-programme du 26 décembre 2022⁵.

Le greffier,

Annemie
GOOSSENS

Le président,

Jeroen
VAN NIEUWENHOVE

is verstreken. Hoofdstuk 6 van het voorontwerp strekt tot wijziging van de in artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek vermelde handelingen die worden gestraft met een sanctie van niveau 2. Het strafrechtelijke legaliteitsbeginsel gewaarborgd door de artikelen 12 en 14 van de Grondwet en artikel 7 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens verzet zich echter tegen het toekennen van terugwerkende kracht aan strafbepalingen.

Hierop gewezen verklaarde de gemachtigde "de datum van inwerkingtreding van deze hoofdstukken aan te passen, rekening houdend met de voortgang van de parlementaire werkzaamheden" teneinde terugwerkende kracht te vermijden.

Daarmee kan worden ingestemd.

9. Luidens artikel 20, vierde lid, van het voorontwerp treedt hoofdstuk 11 van de aan te nemen wet in werking "op dezelfde datum als artikel 22 van voornoemde programmawet". Artikel 22 van de programmawet van 26 december 2022 treedt overeenkomstig artikel 48 van die wet in werking "op de door de Koning bepaalde datum, en uiterlijk op 1 januari 2024".

Er moet evenwel worden op gewezen dat artikel 49 van de programmawet van 26 december 2022, tot wijziging waarvan artikel 18 van het voorontwerp strekt, overeenkomstig artikel 52, eerste lid, van die wet in werking treedt "op de datum die de Koning bepaalt".

Het aanbrengen van wijzigingen in een wijzigingsbepaling is mogelijk zolang die laatste nog niet in werking is getreden. Door de inwerkingtreding kent een wijzigingsbepaling definitief uitwerking en is het zinloos die bepaling nadien nog te wijzigen of op te heffen.⁴

Opdat de beoogde wijzigingen een nuttige uitwerking zouden hebben, moet erover worden gewaakt dat artikel 18 van het voorontwerp niet later dan artikel 49 van de programmawet van 26 december 2022 in werking treedt.⁵

De griffier,

Annemie
GOOSSENS

De voorzitter,

Jeroen
VAN NIEUWENHOVE

⁴ Voir *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, recommandation n° 128, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

⁵ Le délégué a déclaré que "[o]p dit ogenblik (...) geen plannen voor[liggen] om het bewuste artikel 49 te laten in werking treden vóór 1 januari 2024, zijnde de uiterste datum waarop artikel 22 van de programmawet van 26 december 2022 in werking treedt".

⁴ Zie *Beginnelsen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling nr. 128, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvstconsetat.be).

⁵ De gemachtigde verklaarde dat "[o]p dit ogenblik (...) geen plannen voor[liggen] om het bewuste artikel 49 te laten in werking treden vóór 1 januari 2024, zijnde de uiterste datum waarop artikel 22 van de programmawet van 26 december 2022 in werking treedt".

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail et du ministre des Affaires sociales,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRETONS:

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

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Employabilité du travailleur sur le marché de l'emploi****Section 1^{re}**

Modifications de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi

Art. 2

L'article 20 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi est abrogé.

Art. 3

L'article 34 de la même loi est abrogé.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk en de minister van Sociale Zaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt****Afdeling 1**

Wijzigingen van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal

Art. 2

Artikel 20 van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal wordt opgeheven.

Art. 3

Artikel 34 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Section 2

Modification de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

Art. 4

Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, le paragraphe 3*vicies*, inséré par la loi du 7 avril 2019, est abrogé.

CHAPITRE 3**Groupements d'employeurs****Art. 5**

Dans l'article 186, alinéa 3 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, remplacé par la loi du 5 mars 2017, les mots "article 187, alinéa 6" sont remplacés par les mots "article 187, § 2, alinéa 3".

Art. 6

L'article 187 de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 187. § 1^{er}. Pour bénéficier d'une autorisation visée à l'article 186, le groupement d'employeurs doit être constitué sous la forme juridique:

— soit d'une association sans but lucratif tel que prévu dans la Partie 3, Livre 9 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019;

— soit d'une société en nom collectif tel que prévu dans la Partie 2, Livre 4 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019.

En outre, le groupement d'employeurs doit avoir pour objet social unique la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et après avis du Conseil national du Travail, permettre au groupement d'employeurs, pour l'application de la présente loi, d'avoir d'autres objets que la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

Afdeling 2

Wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

Art. 4

In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt paragraaf 3*vicies*, ingevoegd bij de wet van 7 april 2019, opgeheven.

HOOFDSTUK 3**Werkgeversgroeperingen****Art. 5**

In artikel 186, derde lid van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "artikel 187, zesde lid" vervangen door de woorden "artikel 187, § 2, derde lid".

Art. 6

Artikel 187 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, wordt vervangen als volgt:

"Art. 187. § 1. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van:

— hetzij een vzw zoals bedoeld in Deel 3, Boek 9 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019;

— hetzij een vennootschap onder firma zoals bedoeld in Deel 2, Boek 4 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019.

Daarnaast moet de werkgeversgroepering het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad voor de toepassing van deze wet toestaan dat de werkgeversgroepering andere doelen heeft dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

§ 2. Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de cinquante travailleurs.

Le Roi peut, sur avis du Conseil national du Travail, augmenter ce seuil.

En cas d'augmentation du seuil visé à l'alinéa 1^{er}, le ministre du Travail peut demander, s'il l'estime nécessaire, l'avis du Conseil national du Travail en vue de l'autorisation visée à l'article 186.

Lorsque le groupement d'employeurs dépasse les seuils fixés à l'alinéa 1^{er} ou en vertu de l'alinéa 2, l'autorisation visée à l'article 186 prend fin au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement des seuils susmentionnés.

§ 3. Le groupement d'employeurs ne peut mettre ses travailleurs à la disposition que de ses membres.

En cas de grève ou lock-out chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre ou maintenir des travailleurs à la disposition de ce membre.

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition de ses membres par le groupement d'employeurs.

§ 4. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soumettre le groupement d'employeurs à des conditions supplémentaires pour l'application de la présente loi."

Art. 7

Dans l'article 190/1, § 1 et § 2 de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, les mots "article 187, alinéa 4" sont remplacés par les mots "article 187, § 2, alinéa 2".

Art. 8

Les groupements d'intérêt économique reconnus comme groupements d'employeurs avant l'entrée en vigueur du présent chapitre continuent d'être reconnus comme groupements d'employeurs si, au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2024, ils ont acquis la forme

§ 2. De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

De Koning kan, op advies van de Nationale Arbeidsraad, deze drempel verhogen.

In geval van verhoging van de in het eerste lid bedoelde drempel kan de minister van Werk, zo hij dit nodig acht, het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen met het oog op het geven van de in artikel 186 bedoelde toelating.

Wanneer de werkgeversgroepering de drempels overschrijdt die in het eerste lid of krachtens het tweede lid zijn vastgesteld, komt er een einde aan de in artikel 186 bedoelde toelating na een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de datum van overschrijding van de hiervoor vermelde drempels.

§ 3. De werkgeversgroepering kan zijn werknemers enkel ter beschikking stellen van zijn leden.

In geval van staking of lock-out bij één van zijn leden, mag de werkgeversgroepering geen werknemers ter beschikking stellen of houden van dit lid.

De leden van de werkgeversgroepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de werkgeversgroepering, zowel ten overstaan van derden, als ten aanzien van de werknemers die door de werkgeversgroepering ter beschikking worden gesteld van zijn leden.

§ 4. De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de werkgeversgroepering voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden."

Art. 7

In artikel 190/1, § 1 en § 2 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "artikel 187, vierde lid" vervangen door de woorden "artikel 187, § 2, tweede lid".

Art. 8

De economische samenwerkingsverbanden die voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk erkend zijn als werkgeversgroepering, blijven deze erkenning behouden indien zij uiterlijk op datum van 1 januari 2024 de rechtsvorm hebben verkregen van een vennootschap onder

juridique d'une société en nom collectif au sens de la Partie 2, Livre 4 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019.

CHAPITRE 4

Retenue et versement par le Fonds de Fermeture des Entreprises des cotisations patronales aux fonds de sécurité d'existence prélevant directement les cotisations auprès des employeurs

Art. 9

À l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, modifié par la loi du 11 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées:

1° au paragraphe 1^{er}, 1°, les mots "aux organismes visés" sont remplacés par les mots "à l'organisme visé";

2° au paragraphe 1^{er}, 2°, les mots "aux organismes visés à l'article 60" sont remplacés par les mots "à l'organisme visé à l'article 60 et aux Fonds de sécurité d'existence visés par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations,".

CHAPITRE 5

Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail concernant la désignation des personnes de confiance

Art. 10

À l'article 32^{sexies} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, modifié par la loi du 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

a) l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

"L'employeur désigne une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité.";

firma in de zin van Deel 2, Boek 4 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019.

HOOFDSTUK 4

Inhouding en doorstorting door het Fonds van Sluiting van Ondernemingen van de werkgeversbijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid die de bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers inhouden

Art. 9

In artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, gewijzigd bij de wet van 11 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, 1°, worden de woorden "bedoelde instellingen" vervangen door de woorden "bedoelde instelling";

2° in paragraaf 1, 2°, worden de woorden "aan de in artikel 60 bedoelde instellingen" vervangen door de woorden "aan de in artikel 60 bedoelde instelling en aan de Fondsen voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen,".

HOOFDSTUK 5

Wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen

Art. 10

In artikel 32^{sexies} van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt vervangen als volgt:

"De werkgever duidt één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité.";

b) deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1 et 2:

“Par dérogation à l’alinéa 1^{er} cette désignation n’est pas obligatoire pour l’employeur qui occupe moins de 50 travailleurs sauf si tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l’ensemble des travailleurs, en font la demande.

Au moins une des personnes de confiance fait partie du personnel de l’employeur lorsque:

a) l’employeur occupe 50 travailleurs ou plus;

b) l’employeur occupe 20 travailleurs ou plus et fait seulement appel à un conseiller en prévention d’un service externe pour la prévention et la protection au travail.”;

c) l’alinéa 4, qui est devenu l’alinéa 6, est abrogé;

2° le paragraphe 2/1, inséré par la loi du 28 février 2014, est abrogé;

3° le paragraphe 2/2, inséré par la loi du 28 février 2014, est remplacé par ce qui suit:

“Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 6 à 10, par:

1° le conseiller en prévention visé au § 1^{er};

2° lorsqu’aucune personne de confiance n’a été désignée et dans les conditions déterminées par le Roi: le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l’article 33, § 1^{er}, alinéa 2, sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l’employeur remplit la fonction de conseiller en prévention ou en cas de désaccord de l’intéressé lui-même ou de tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, de l’ensemble des travailleurs.”.

CHAPITRE 6

Modifications du Code pénal social

Art. 11

Dans l’article 122/3 du Code pénal social, inséré par la loi du 29 février 2016, les modifications suivantes sont apportées:

b) tussen het eerste en tweede lid worden twee leden ingevoegd, luidende:

“In afwijking van het eerste lid is deze aanduiding niet verplicht voor de werkgever die minder dan 50 werknemers tewerkstelt, tenzij alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken.

Minstens één van deze vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever indien:

a) de werkgever 50 of meer werknemers tewerkstelt;

b) de werkgever 20 of meer werknemers tewerkstelt en een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.”;

c) het vierde lid, dat het zesde lid geworden is, wordt opgeheven;

2° paragraaf 2/1, ingevoegd bij de wet van 28 februari 2014, wordt opgeheven;

3° paragraaf 2/2, ingevoegd bij de wet van 28 februari 2014, wordt vervangen als volgt:

“De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, zesde tot tiende lid door:

1° de preventieadviseur vermeld in § 1;

2° indien er geen vertrouwenspersoon werd aangeduid en onder de voorwaarden bepaald door de Koning: de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, of ingeval de betrokkene zelf of alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hiermee niet akkoord gaan.”.

HOOFDSTUK 6

Wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek

Art. 11

In artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 februari 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° dans l'alinéa 1^{er}, il est inséré un 1°/1 rédigé comme suit:

“1/1° ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l'employeur, conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996, lorsque l'employeur occupe cinquante travailleurs ou plus;”;

2° dans le 2°, les mots “tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail en font la demande” sont remplacés par les mots “tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande”;

3° dans le 9°, les mots “plus de vingt travailleurs” sont remplacés par “vingt travailleurs ou plus”.

CHAPITRE 7

Congé-éducation payé

Art. 12

À l'article 114 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 2, modifié par la loi du 27 décembre 2006, est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Pour l'application de la présente section, la rémunération normale est limitée à 3.364 euros brut. À partir de l'année scolaire 2023-2024 le plafond du montant de la rémunération normale brute que le travailleur reçoit pour les heures de congé-éducation payé est automatiquement indexé annuellement au 1^{er} septembre. Le montant auquel la rémunération normale était plafonnée dans l'année scolaire précédente est augmenté de 2 % autant de fois que l'index santé lissé a dépassé l'index pivot dans la période du 1^{er} septembre jusqu'au 31 août de l'année scolaire précédente.”;

2° le paragraphe 3, inséré par la loi du 8 avril 2003, est abrogé.

1° in het eerste lid wordt een bepaling onder 1°/1 ingevoegd, luidende:

“1/1° niet minstens één vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever aanduidt overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996, wanneer de werkgever vijftig of meer werknemers tewerkstelt;”;

2° in de bepaling onder 2°, worden de woorden “alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken” vervangen door de woorden “alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken”;

3° in de bepaling onder 9° worden de woorden “meer dan twintig werknemers” vervangen door de woorden “twintig of meer werknemers”.

HOOFDSTUK 7

Betaald educatief verlof

Art. 12

In artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2, gewijzigd bij de wet van 27 december 2006, wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt het normale loon begrensd tot 3.364 euro bruto. Vanaf het schooljaar 2023-2024 wordt de begrenzing van het bedrag van het bruto normale loon dat de werknemer ontvangt voor de uren betaald educatief verlof jaarlijks op 1 september automatisch geïndexeerd. Het bedrag waarop de normale bezoldiging is begrensd in het vorige schooljaar wordt evenveel keer met 2 % verhoogd als de afgevlakte gezondheidsindex de spilindex overschreden heeft in de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het voorafgaand schooljaar.”;

2° paragraaf 3, ingevoegd bij de wet van 8 april 2003, wordt opgeheven.

CHAPITRE 8

**Modifications de l'arrêté-loi
du 28 décembre 1944 concernant
la sécurité sociale des travailleurs**

Art. 13

L'article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 mai 2001, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 3. § 1^{er}. Une part de 10,27 p.c. comprise dans la cotisation de 16,27 p.c. visée par l'article 38, § 3, 8°, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, n'est versée à l'Office national de sécurité sociale qu'annuellement, et ce dans le cours de l'année qui suit l'exercice de vacances, à la date fixée par le Roi. Toutefois, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, prévoir d'autres modalités de versement pour une part de 8 p.c. comprise dans ces 10,27 p.c.

Il peut aussi, sur proposition de la commission paritaire compétente, décider que cette part de 8 p.c. de la cotisation sera versée à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale.

La cotisation de 16,27 p.c. susvisée est versée directement par l'employeur à la Caisse nationale de vacances pour l'industrie diamantaire pour ce qui concerne les travailleurs de l'industrie et du commerce du diamant.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, le pourcentage de 16,27 p.c. est toutefois:

a) de 8,27 p.c. lorsqu'une part de 8 p.c. est versée par l'employeur à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale conformément à un autre arrêté royal pris en exécution de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2;

b) de 10,27 p.c. ou de 8,27 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 1^{er}, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, suivant l'affectation donnée selon cet article, à la cotisation versée au Fonds de sécurité d'existence;

c) de 6 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 2, des dites lois relatives aux vacances annuelles, relatif aux employeurs devant cotiser au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction;

HOOFDSTUK 8

**Wijzigingen van de besluitwet
van 28 december 1944 betreffende
de maatschappelijke zekerheid der arbeiders**

Art. 13

Artikel 3 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 mei 2001, wordt vervangen als volgt:

“Art. 3. § 1. Een deel van 10,27 pct., vervat in de bijdrage van 16,27 pct. als beoogd bij artikel 38, § 3, 8°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid slechts jaarlijks gestort, en zulks in de loop van het jaar volgend op het vakantiedienstjaar en op de door de Koning vastgestelde datum. Weliswaar kan de Koning, op voorstel van het bevoegde paritair comité, andere uitbetalingsmodaliteiten voorschrijven voor een deel van 8 pct. vervat in bedoelde 10,27 pct.

Hij kan eveneens, op voorstel van het bevoegde paritair comité, beslissen dat dit deel van 8 pct. van de bijdrage aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal worden gestort.

De voornoemde bijdrage van 16,27 pct. wordt rechtstreeks door de werkgever gestort aan de Rijksverlofkas voor diamantnijverheid wat betreft de arbeiders van de diamantnijverheid en -handel.

§ 2. In afwijking van § 1 wordt het percentage 16,27 pct. evenwel:

a) 8,27 pct. wanneer een deel van 8 pct. door de werkgever wordt gestort aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig een ander koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 3, § 1, tweede lid;

b) 10,27 pct. of 8,27 pct. in het geval bedoeld bij artikel 65, § 1, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, volgens de bestemming die bij dit artikel aan de bijdrage gestort door het Fonds voor bestaanszekerheid wordt gegeven;

c) 6 pct. in het geval bedoeld bij artikel 65, § 2, van voormelde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, dat betrekking heeft op de werkgevers die een bijdrage moeten betalen aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de arbeiders van de bouwnijverheid;

d) de 16,10 p.c. à partir du second trimestre 2015; 15,92 p.c. à partir du 1^{er} trimestre 2016; 15,88 p.c. à partir du 1^{er} trimestre 2017; 15,84 p.c. à partir du 1^{er} trimestre 2018.

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, réduire le taux des cotisations visées aux §§ 1^{er} et 2, selon les modalités qu'Il détermine.”

Art. 14

L'article 4 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 mai 2001, est abrogé.

CHAPITRE 9

Modification des conditions dans lesquelles il peut être recouru au régime de chômage économique des employés

Art. 15

Dans l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié par les lois du 16 mai 2016 et 6 mars 2020, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

“Par dérogation au principe général prévu au présent paragraphe, une entreprise non soumise à la TVA peut apporter la preuve que son chiffre d'affaires, sa production ou ses commandes ont diminué sur la base de tout document ou justification de nature comptable autre que les déclarations à la TVA.”

CHAPITRE 10

Modification de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 16

L'article 103^{quater}, alinéa 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, abrogé par la loi du 17 mai 2007, est rétabli comme suit:

“Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, accorder aux travailleurs le droit de mettre fin unilatéralement et de manière anticipée à l'exercice d'un crédit-temps tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail visée à l'article 103^{bis}

d) 16,10 pct. vanaf het tweede kwartaal 2015; 15,92 pct. vanaf het eerste kwartaal 2016; 15,88 pct. vanaf het eerste kwartaal 2017; 15,84 pct. vanaf het eerste kwartaal 2018.

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de percentages van de in §§ 1 en 2 bedoelde bijdragen verminderen, volgens de modaliteiten die Hij bepaalt.”

Art. 14

Artikel 4 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 mei 2001, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 9

Wijziging van de voorwaarden om beroep te kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden

Art. 15

In artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 en gewijzigd bij de wetten van 16 mei 2016 en 6 maart 2020, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

“In afwijking op het algemene principe voorzien in deze paragraaf, kan een onderneming die niet onderworpen is aan de btw het bewijs leveren dat haar omzet, productie of bestellingen zijn gedaald op basis van alle documenten of rechtvaardigingsstukken van boekhoudkundige aard, andere dan btw-aangiften.”

HOOFDSTUK 10

Wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 16

Artikel 103^{quater}, derde lid, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, opgeheven bij de wet van 17 mei 2007, wordt hersteld als volgt:

“De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, aan de werknemers het recht toekennen om de uitoefening van een tijdskrediet zoals bepaald in of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103^{bis} vroegtijdig eenzijdig te beëindigen alsmede

et fixer les conditions et modalités d'octroi et d'exercice de ce droit.”.

CHAPITRE 11

Modification de la section 1^{re} du Chapitre 1^{er}, du Titre 4, de la loi-programme du 26 décembre 2022

Art. 17

Dans l'article 22 de la loi-programme du 26 décembre 2022, le 2^o est remplacé par ce qui suit:

“2^o “activité de nettoyage et/ou d'entretien”: toute activité de nettoyage et/ou d'entretien au sens de l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 5, de l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, qui constitue aussi un travail immobilier au sens de l'article 19, § 2, 2^o, troisième alinéa, du Code de la taxe sur la valeur ajoutée, qui fait l'objet d'une déclaration en application de l'article 30*bis*, § 7, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et ce quel que soit la Commission paritaire dont relève l'entreprise qui réalise ladite activité,”.

Art. 18

Dans l'article 49 de la même loi-programme les 1^o et 2^o sont remplacés par ce qui suit:

“1^o l'alinéa 1^{er} est complété comme suit:

“La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage, telles que définies à l'article 22, alinéa 1^{er}, 2^o, de la loi-programme du 26 décembre 2022.”;

2^o l'alinéa 2 est complété comme suit:

“La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage, telles que définies à l'article 22, alinéa 1^{er}, 2^o, de la loi-programme du 26 décembre 2022.”.

HOOFDSTUK 11

Wijziging van afdeling 1 van hoofdstuk 1, van Titel 4, van de programmawet van 26 december 2022

Art. 17

In artikel 22 van de programmawet van 26 december 2022 wordt de bepaling onder 2^o vervangen als volgt:

“2^o “activiteit van reiniging en/of onderhoud”: elke activiteit van reiniging en/of onderhoud in de zin van artikel 1, § 1, vijfde lid, van het koninklijk besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid die ook werk in onroerende staat is in de zin van artikel 19, § 2, 2^o, derde lid, van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde, die onderworpen is aan een verklaring met toepassing van artikel 30*bis*, § 7, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en dit ongeacht het Paritaire Comité waartoe de onderneming die deze activiteit uitvoert, behoort.”.

Art. 18

In artikel 49 van dezelfde programmawet worden de bepalingen onder 1^o en 2^o vervangen als volgt:

“1^o het eerste lid wordt aangevuld als volgt:

“De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor activiteiten van reiniging en/of onderhoud, zoals gedefinieerd in artikel 22, eerste lid, 2^o, van de programmawet van 26 december 2022.”;

2^o het tweede lid wordt aangevuld als volgt:

“De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor activiteiten van reiniging en/of onderhoud, zoals gedefinieerd in artikel 22, eerste lid, 2^o, van de programmawet van 26 december 2022.”.

CHAPITRE 12

**Modification de la loi du 26 décembre 2013
concernant l'introduction d'un statut unique
entre ouvriers et employés en ce qui concerne
les délais de préavis et le jour de carence
ainsi que de mesures d'accompagnement**

Art. 19

Dans l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, l'alinéa 3, abrogé par la loi du 20 mars 2023, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois, sauf s'il existe une clause de préavis valable à cette date du 31 décembre 2013, auquel cas cette clause est appliquée.”

CHAPITRE 13

Dispositions finales

Art. 20

Les chapitres 5 et, 6 entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Le chapitre 7 produit ses effets le 1^{er} septembre 2023.

Le chapitre 8 produit ses effets le 1^{er} avril 2015.

Le chapitre 10 produit ses effets le 1^{er} février 2023.

Le chapitre 11 entre en vigueur à la même date que l'article 22 de la loi-programme précitée.

HOOFDSTUK 12

**Wijziging van de wet van 26 december 2013
betreffende de invoering van een eenheidsstatuut
tussen arbeiders en bedienden inzake
de opzeggingstermijnen en de carenzdag en
begeleidende maatregelen**

Art. 19

In artikel 68 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, wordt het derde lid, opgeheven bij de wet van 20 maart 2023, hersteld als volgt:

“Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden, tenzij op die datum van 31 december 2013 een geldige clausule inzake de opzeggingstermijn bestaat, in welk geval toepassing wordt gemaakt van die clausule.”

HOOFDSTUK 13

Slotbepalingen

Art. 20

De hoofdstukken 5 en 6 treden in werking op de eerste dag van de maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Hoofdstuk 7 heeft uitwerking met ingang van 1 september 2023.

Hoofdstuk 8 heeft uitwerking met ingang van 1 april 2015.

Hoofdstuk 10 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023.

Hoofdstuk 11 treedt in werking op dezelfde datum als artikel 22 van voornoemde programmawet.

Le chapitre 12 entre en vigueur le 28 octobre 2023.

Donné à Bruxelles, 7 septembre 2023

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre des Affaires sociales,

Frank Vandenbroucke

Hoofdstuk 12 treedt in werking op 28 oktober 2023.

Gegeven te Brussel, 7 september 2023

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Sociale Zaken,

Frank Vandenbroucke

COORDINATION DES ARTICLES

Loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi

TEXTE EN VIGUEUR

TEXTE MODIFIÉ

Art. 20. § 1^{er}. Lorsqu'un travailleur a été licencié par son employeur moyennant paiement d'une indemnité de congé telle que visée à l'article 39, § 1^{er}, ou à l'article 40, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2022 ou une date antérieure déterminée par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le travailleur peut faire le choix d'affecter au maximum un tiers de ladite indemnité à des fins de formation sous la forme d'un budget formation. Dans ce cas, il informe l'employeur par écrit du montant qu'il souhaite y affecter au plus tard avant que l'indemnité de congé lui soit payée. Ce montant constitue son budget formation.

Art. 20. (abrogé)

§ 2. Le travailleur qui choisit un budget formation est tenu d'affecter ce budget, au plus tard à la fin du soixantième mois qui suit le jour où il a été mis fin à son contrat de travail, à des dépenses à des fins de formation.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres quelles dépenses peuvent être qualifiées de dépenses à des fins de formation. Pour ce faire, Il établit une liste de dépenses admises et, en concertation avec les Communautés pour ce qui concerne leurs compétences, une liste des formations qui peuvent être suivies.

Le Roi saisira la Chambre des représentants, immédiatement si elles sont réunies, sinon dès l'ouverture de leur plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation de l'arrêté pris en exécution du deuxième alinéa. Ces arrêtés ne sont censés avoir aucun effet s'ils ne sont pas confirmés par une loi dans les douze mois de leur publication au Moniteur belge.

Le Roi peut déterminer la manière d'apporter la preuve que le budget formation est affecté conformément aux alinéas 1^{er} et 2.

§ 3. Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des ministres disposer que le budget de formation doit être versé sur un compte-tiers. Il détermine le cas échéant aussi les modalités pour l'ouverture, la gestion et la clôture du compte-tiers.

Art. 34. Le produit de l'augmentation d'impôt visée à l'article 31ter, § 2, du Code des impôts sur les revenus 1992 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.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la façon dont le versement est exécuté, en ce compris la méthode de calcul des intérêts de retard et autres frais administratifs en cas de versements tardifs.

Art. 34. (abrogé)

Loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

TEXTE EN VIGUEUR

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.

TEXTE MODIFIÉ

Art. 38. § 3vicies. (abrogé)

Loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses

TEXTE EN VIGUEUR

Art. 186. Par dérogation 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 ministre de l'Emploi peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre des travailleurs à la disposition de leurs membres afin de mutualiser leurs besoins.

Pour obtenir l'autorisation visée à l'alinéa 1er, le groupement d'employeurs adresse une demande au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le ministre prend sa décision dans un délai de quarante jours à dater de la réception de la demande. Il peut demander l'avis du Conseil national du Travail conformément à l'article 187, alinéa 6, ou à l'article 190, § 3, alinéa 3. Dans ce cas, ce délai de quarante jours est suspendu.

Le Conseil national du Travail rend son avis dans un délai de soixante jours. Si le Conseil national du Travail ne rend pas d'avis dans le délai prescrit, il est passé outre.

Le groupement d'employeurs joint son règlement d'ordre intérieur à sa demande d'autorisation.

Le groupement d'employeurs est tenu de fournir chaque année un rapport d'activités au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le ministre de l'Emploi accorde son autorisation pour une durée indéterminée. Le ministre peut mettre fin à son autorisation lorsque le groupement d'employeurs ne respecte pas les conditions fixées dans l'autorisation ou les obligations légales, réglementaires et conventionnelles qui lui incombent.

Art. 187. Pour bénéficier d'une autorisation visée à l'article 186, le groupement d'employeurs doit être constitué sous la forme juridique d'un groupement d'intérêt économique au sens du Livre XIV du Code des sociétés ou d'une association sans but lucratif au sens de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations et avoir pour objet social unique la mise de travailleurs à la disposition de ses membres pour l'application de la présente loi.

TEXTE MODIFIÉ

Art. 186. Par dérogation 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 ministre de l'Emploi peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre des travailleurs à la disposition de leurs membres afin de mutualiser leurs besoins.

Pour obtenir l'autorisation visée à l'alinéa 1er, le groupement d'employeurs adresse une demande au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le ministre prend sa décision dans un délai de quarante jours à dater de la réception de la demande. Il peut demander l'avis du Conseil national du Travail conformément à l'**article 187, § 2, alinéa 3**, ou à l'article 190, § 3, alinéa 3. Dans ce cas, ce délai de quarante jours est suspendu.

Le Conseil national du Travail rend son avis dans un délai de soixante jours. Si le Conseil national du Travail ne rend pas d'avis dans le délai prescrit, il est passé outre.

Le groupement d'employeurs joint son règlement d'ordre intérieur à sa demande d'autorisation.

Le groupement d'employeurs est tenu de fournir chaque année un rapport d'activités au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le ministre de l'Emploi accorde son autorisation pour une durée indéterminée. Le ministre peut mettre fin à son autorisation lorsque le groupement d'employeurs ne respecte pas les conditions fixées dans l'autorisation ou les obligations légales, réglementaires et conventionnelles qui lui incombent.

Art. 187. § 1er. Pour bénéficier d'une autorisation visée à l'article 186, le groupement d'employeurs doit être constitué sous la forme juridique :

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et après avis du Conseil national du Travail, permettre au groupement d'intérêt économique ou à l'association sans but lucratif d'avoir d'autres objets que la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de cinquante travailleurs.

Le Roi peut, sur avis du Conseil national du Travail, augmenter ce seuil.

Lorsque le groupement d'employeurs dépasse les seuils fixés à l'alinéa 3 ou en vertu de l'alinéa 4, l'autorisation visée à l'article 186 prend fin au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement des seuils susmentionnés.

En cas d'augmentation du seuil visé à l'alinéa 3, le ministre de l'Emploi peut demander, s'il l'estime nécessaire, l'avis du Conseil national du Travail en vue de l'autorisation visée à l'article 186.

Le groupement d'employeurs ne peut mettre ses travailleurs à la disposition que de ses membres.

En cas de grève ou lock-out chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre ou maintenir des travailleurs à la disposition de ce membre.

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition de ses membres par le groupement d'employeurs.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soumettre le groupement d'intérêt économique ou l'association sans but lucratif à des conditions supplémentaires pour l'application de la présente loi.

– **soit d'une association sans but lucratif tel que prévu dans la Partie 3, Livre 9 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019 ;**

– **soit d'une société en nom collectif tel que prévu dans la Partie 2, Livre 4 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019.**

En outre, le groupement d'employeurs doit avoir pour objet social unique la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et après avis du Conseil national du Travail, permettre au groupement d'employeurs, pour l'application de la présente loi, d'avoir d'autres objets que la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

§ 2. Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de cinquante travailleurs.

Le Roi peut, sur avis du Conseil national du Travail, augmenter ce seuil.

En cas d'augmentation du seuil visé à l'alinéa 1er, le ministre du Travail peut demander, s'il l'estime nécessaire, l'avis du Conseil national du Travail en vue de l'autorisation visée à l'article 186.

Lorsque le groupement d'employeurs dépasse les seuils fixés à l'alinéa 1er ou en vertu de l'alinéa 2, l'autorisation visée à l'article 186 prend fin au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement des seuils susmentionnés.

§ 3. Le groupement d'employeurs ne peut mettre ses travailleurs à la disposition que de ses membres.

En cas de grève ou lock-out chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre ou maintenir des travailleurs à la disposition de ce membre.

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition de ses membres par le groupement d'employeurs.

§ 4. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soumettre le groupement d'employeurs à des conditions supplémentaires pour l'application de la présente loi.

Art. 190/1. § 1^{er}. Pour les groupements d'employeurs visés par une augmentation du seuil visée à l'article 187, alinéa 4, le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, imposer l'application de l'article 32, § 4, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs pour les groupements d'employeurs.

§ 2. Pour les groupements d'employeurs visés par une augmentation du seuil visée à l'article 187, alinéa 4, le Roi peut imposer, dans les conditions qu'Il détermine, de faire appel à l'intervention d'un organisateur externe en tant que spécialiste du marché du travail.

L'organisateur externe ne peut être membre du groupement d'employeurs.

Si cet organisateur externe exerce également des activités de travail intérimaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la réglementation sur le travail intérimaire ne s'applique pas aux activités exercées dans le cadre exclusif du groupement d'employeurs.

Art. 190/1. § 1^{er}. Pour les groupements d'employeurs visés par une augmentation du seuil visée à l'**article 187, § 2, alinéa 2**, le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, imposer l'application de l'article 32, § 4, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs pour les groupements d'employeurs.

§ 2. Pour les groupements d'employeurs visés par une augmentation du seuil visée à l'**article 187, § 2, alinéa 2**, le Roi peut imposer, dans les conditions qu'Il détermine, de faire appel à l'intervention d'un organisateur externe en tant que spécialiste du marché du travail.

L'organisateur externe ne peut être membre du groupement d'employeurs.

Si cet organisateur externe exerce également des activités de travail intérimaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la réglementation sur le travail intérimaire ne s'applique pas aux activités exercées dans le cadre exclusif du groupement d'employeurs.

Loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises**TEXTE EN VIGUEUR**

Art. 67. § 1^{er}. Lorsque le Fonds assure les paiements prévus aux articles 35, 41 et 47, il est tenu:

- 1° d'effectuer les retenues imposées par la législation fiscale, la législation relative à la sécurité sociale et les conventions collectives de travail concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale et de verser les sommes retenues aux organismes visés à l'article 60 et à l'Etat;
- 2° de payer aux organismes visés à l'article 60 les cotisations patronales imposées par la législation relative à la sécurité sociale et par les conventions particulières ou collectives de travail concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Par dérogation au point 2°, le Fonds est tenu de payer uniquement les cotisations patronales imposées par la législation en matière de sécurité sociale lorsqu'il paie l'indemnité de transition visée à l'41.

§ 2. Lorsque le Fonds assure, à défaut de l'employeur, les paiements 1[prévus aux articles 33, 49 et 51]1, il est tenu d'effectuer les retenues imposées en vertu de la législation fiscale et sociale.

TEXTE MODIFIÉ

Art. 67. § 1^{er}. Lorsque le Fonds assure les paiements prévus aux articles 35, 41 et 47, il est tenu:

- 1° d'effectuer les retenues imposées par la législation fiscale, la législation relative à la sécurité sociale et les conventions collectives de travail concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale et de verser les sommes retenues **à l'organisme visé** à l'article 60 et à l'Etat;
- 2° de payer **à l'organisme visé à l'article 60 et aux Fonds de sécurité d'existence visés par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations,** les cotisations patronales imposées par la législation relative à la sécurité sociale et par les conventions particulières ou collectives de travail concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Par dérogation au point 2°, le Fonds est tenu de payer uniquement les cotisations patronales imposées par la législation en matière de sécurité sociale lorsqu'il paie l'indemnité de transition visée à l'41.

§ 2. Lorsque le Fonds assure, à défaut de l'employeur, les paiements 1[prévus aux articles 33, 49 et 51]1, il est tenu d'effectuer les retenues imposées en vertu de la législation fiscale et sociale.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

TEXTE EN VIGUEUR

§ 1^{er}. L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent pas exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé.

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. L'employeur désigne, le cas échéant, une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

TEXTE MODIFIÉ

§ 1^{er}. L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent pas exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé.

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. L'employeur désigne une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité.

Par dérogation à l'alinéa 1er cette désignation n'est pas obligatoire pour l'employeur qui occupe moins de 50 travailleurs sauf si tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande.

Au moins une des personnes de confiance fait partie du personnel de l'employeur lorsque :

a) l'employeur occupe 50 travailleurs ou plus ;

b) l'employeur occupe 20 travailleurs ou plus et fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Il les écarte de leur fonction:

1° soit à son initiative, après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité;

2° soit à la demande de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité et avec son accord.

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance ou sur son écartement, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Si l'employeur fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, au moins une des personnes de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

La personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail, ni faire partie de la délégation syndicale.

Il les écarte de leur fonction:

1° soit à son initiative, après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité;

2° soit à la demande de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité et avec son accord.

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance ou sur son écartement, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

La personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail, ni faire partie de la délégation syndicale.

Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent également pas exercer la fonction de personne de confiance.

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

§ 2/1. Lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité en font la demande, l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées au § 2.

§ 2/2. Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 4 à 9, par:

- 1° le conseiller en prévention visé au § 1er;
- 2° le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 33, § 1er, alinéa 2 dans les conditions déterminées par le Roi, sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention et sauf en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou du Comité.

§ 2/3. Pour l'application de la présente disposition, on entend par personnel de direction: les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent également pas exercer la fonction de personne de confiance.

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

§ 2/2. Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 6 à 10, par:

- 1° le conseiller en prévention visé au § 1er;**
- 2° lorsqu'aucune personne de confiance n'a été désignée et dans les conditions déterminées par le Roi : le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 33, § 1er, alinéa 2, sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention ou en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou de tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, de l'ensemble des travailleurs.**

§ 2/3. Pour l'application de la présente disposition, on entend par personnel de direction: les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

Code pénal social**TEXTE EN VIGUEUR****Art. 122/3. La personne de confiance**

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à ses arrêtés d'exécution :

1° désigne une personne de confiance, sans l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ;

2° ne désigne pas une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996 lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail en font la demande ;

3° écarte une personne de confiance de sa fonction sans l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ;

4° ne demande pas l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance à défaut d'accord entre tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail et l'employeur sur l'écartement de sa fonction d'une personne de confiance;

5° désigne une personne de confiance qui exerce la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail ;

6° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction et est déléguée de l'employeur ou déléguée du personnel dans le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail ;

7° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction et fait partie de la délégation syndicale ;

TEXTE MODIFIÉ**Art. 122/3. La personne de confiance**

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à ses arrêtés d'exécution :

1° désigne une personne de confiance, sans l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ;

1/1° ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l'employeur, conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996, lorsque l'employeur occupe cinquante travailleurs ou plus ;

2° ne désigne pas une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996 lorsque **tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande;**

3° écarte une personne de confiance de sa fonction sans l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ;

4° ne demande pas l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance à défaut d'accord entre tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail et l'employeur sur l'écartement de sa fonction d'une personne de confiance;

5° désigne une personne de confiance qui exerce la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail ;

6° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction et est déléguée de l'employeur ou déléguée du personnel dans le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail ;

7° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction et fait partie de la délégation syndicale ;

8° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de direction ;

9° ne veille pas à ce qu'au moins une des personnes de confiance fasse partie du personnel de l'employeur quand il fait seulement appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux d'un service externe pour la prévention et la protection au travail et qu'il occupe en outre plus de vingt travailleurs ;

10° ne veille pas à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi ;

11° ne veille pas à ce que la personne de confiance ne subisse pas de préjudice en raison de ses activités en tant que personne de confiance ;

12° ne veille pas à ce que la personne de confiance exerce sa fonction en toute autonomie, notamment en ne prenant pas les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de cette fonction ;

13° ne prend pas les mesures nécessaires pour que la personne de confiance :

a) dispose des compétences et des connaissances déterminées par le Roi, dans les deux ans suivant sa désignation, par le suivi de la formation dont le contenu est déterminé par le Roi ;

b) puisse perfectionner ses compétences et connaissances, notamment par le suivi d'une supervision dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi ;

14° ne prend pas en charge les frais liés aux formations visées au 13°, de même que les frais de déplacement y afférents.

8° désigne une personne de confiance qui fait partie du personnel de direction ;

9° ne veille pas à ce qu'au moins une des personnes de confiance fasse partie du personnel de l'employeur quand il fait seulement appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux d'un service externe pour la prévention et la protection au travail et qu'il occupe en outre plus de vingt travailleurs ;

10° ne veille pas à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi ;

11° ne veille pas à ce que la personne de confiance ne subisse pas de préjudice en raison de ses activités en tant que personne de confiance ;

12° ne veille pas à ce que la personne de confiance exerce sa fonction en toute autonomie, notamment en ne prenant pas les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de cette fonction ;

13° ne prend pas les mesures nécessaires pour que la personne de confiance :

a) dispose des compétences et des connaissances déterminées par le Roi, dans les deux ans suivant sa désignation, par le suivi de la formation dont le contenu est déterminé par le Roi ;

b) puisse perfectionner ses compétences et connaissances, notamment par le suivi d'une supervision dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi ;

14° ne prend pas en charge les frais liés aux formations visées au 13°, de même que les frais de déplacement y afférents.

Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales**TEXTE EN VIGUEUR**

Art. 103quater. Aux travailleurs visés à l'article 103bis une allocation peut être accordée lorsqu'ils demandent l'application du droit tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions d'octroi de cette allocation, son montant, ainsi que les conditions et les modalités particulières de l'allocation.

(alinéa 3 abrogé)

Art. 114. § 1^{er}. La rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés payés.

§ 2. Le Roi peut, à partir de l'année scolaire 2007-2008, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres et sur base d'une proposition des partenaires sociaux faite dans l'accord interprofessionnel bi-annuel, pour les années scolaires qui commencent pendant la durée de validité de cet accord interprofessionnel, déterminer le montant auquel la rémunération normale est limitée, pour l'application de la présente section.

A défaut de proposition relative au congé-éducation payé dans l'accord interprofessionnel, le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir pris l'avis du Conseil national du Travail, le montant auquel la rémunération normale est limitée pour l'application de la présente section.

§ 3. Par dérogation au § 2, le montant auquel la rémunération normale est limitée est fixé à 2500 euros pour les formations professionnelles en ce qui concerne:

TEXTE MODIFIÉ

Art. 103quater. Aux travailleurs visés à l'article 103bis une allocation peut être accordée lorsqu'ils demandent l'application du droit tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions d'octroi de cette allocation, son montant, ainsi que les conditions et les modalités particulières de l'allocation.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, accorder aux travailleurs le droit de mettre fin unilatéralement et de manière anticipée à l'exercice d'un crédit-temps tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail visée à l'article 103bis et fixer les conditions et modalités d'octroi et d'exercice de ce droit.

Art. 114. § 1^{er}. La rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés payés.

§ 2. Pour l'application de la présente section, la rémunération normale est limitée à 3.364 euros brut. A partir de l'année scolaire 2023-2024 le plafond du montant de la rémunération normale brute que le travailleur reçoit pour les heures de congé-éducation payé est automatiquement indexé annuellement au 1^{er} septembre. Le montant auquel la rémunération normale était plafonnée dans l'année scolaire précédente est augmenté de 2% autant de fois que l'index santé lissé a dépassé l'index pivot dans la période du 1^{er} septembre jusqu'au 31 août de l'année scolaire précédente.

- 1° les travailleurs âgés de 45 ans au moins au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la formation est donnée;
- 2° les travailleurs concernés par une fermeture d'entreprise, pour autant qu'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, contenant le plan social prévoie le recours au congé-éducation payé.

Le Roi peut déterminer les formations professionnelles visées à l'alinéa 1er et modifier le montant fixé au même alinéa.

Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs**TEXTE EN VIGUEUR****Art. 3.** § 1^{er}. (abrogé)

§ 2. (abrogé)

§ 3. (abrogé)

§ 4. (alinéa 1^{er} à 3 abrogés)

Une part de 10,27 p.c. comprise dans la cotisation de 16,27 p.c. visée par le § 2, alinéa 1^{er}, 4^o, n'est versée à l'Office national de sécurité sociale qu'annuellement, et ce dans le cours de l'année qui suit l'exercice de vacances, à la date fixée par le Roi. Toutefois, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, prescrire d'autres modalités de versement pour une part de 8 p.c. comprise dans ces 10,27 p.c.

Il peut aussi, sur proposition de la commission paritaire compétente, décider que cette part de 8 p.c. de la cotisation sera versée à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale.

La cotisation de 16,27 p.c. susvisée est versée directement par l'employeur à la Caisse nationale de vacances pour l'industrie diamantaire pour ce qui concerne les travailleurs de l'industrie et du commerce du diamant.

TEXTE MODIFIÉ

Art. 3. § 1^{er}. Une part de 10,27 p.c. comprise dans la cotisation de 16,27 p.c. visée par l'article 38, § 3, 8^o, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, n'est versée à l'Office national de sécurité sociale qu'annuellement, et ce dans le cours de l'année qui suit l'exercice de vacances, à la date fixée par le Roi. Toutefois, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, prévoir d'autres modalités de versement pour une part de 8 p.c. comprise dans ces 10,27 p.c.

Il peut aussi, sur proposition de la commission paritaire compétente, décider que cette part de 8 p.c. de la cotisation sera versée à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale.

La cotisation de 16,27 p.c. susvisée est versée directement par l'employeur à la Caisse nationale de vacances pour l'industrie diamantaire pour ce qui concerne les travailleurs de l'industrie et du commerce du diamant.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, le pourcentage de 16,27 p.c. est toutefois :

a) de 8,27 p.c. lorsqu'une part de 8 p.c. est versée par l'employeur à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale conformément à un autre arrêté royal pris en exécution de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2 ;

b) de 10,27 p.c. ou de 8,27 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 1^{er}, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, suivant l'affectation donnée selon cet article, à la cotisation versée au Fonds de sécurité d'existence ;

c) de 6 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 2, desdites lois relatives aux vacances annuelles, relatif aux employeurs devant cotiser au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;

§ 5. (abrogé)

d) de 16,10 p.c. à partir du second trimestre 2015 ; 15,92 p.c. à partir du 1er trimestre 2016 ; 15,88 p.c. à partir du 1er trimestre 2017 ; 15,84 p.c. à partir du 1er trimestre 2018.

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, réduire le taux des cotisations visées aux §§ 1er et 2, selon les modalités qu'Il détermine.

Art. 4. (...)

Art. 4. (abrogé)

A. (1° à 4° abrogés)

5° 16,27 p.c. à l'Office national des vacances annuelles. Ce pourcentage est toutefois:

- a) de 8,27 p.c. lorsqu'une part de 8 p.c. est versée par l'employeur à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale conformément à un autre arrêté royal pris en exécution de l'article 3, § 4, alinéa 5;
- b) de 10,27 p.c. ou de 8,27 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 1er, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, suivant l'affectation donnée selon cet article, à la cotisation versée au Fonds de sécurité d'existence;
- c) de 6 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 2 desdites lois relatives aux vacances annuelles, relatif aux employeurs devant cotiser au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**TEXTE EN VIGUEUR**

Art. 77/1. § 4. Est considérée comme entreprise en difficulté:

1° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre 3[4...] de l'une des deux années calendrier qui précède la demande]3; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 10 % de la production doit:

- concerner la production complète de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la T.V.A. de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise;

TEXTE MODIFIÉ

Art. 77/1. § 4. Est considérée comme entreprise en difficulté:

1° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de 10 % au moins de son chiffre d'affaire ou de sa production dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre 3[4...] de l'une des deux années calendrier qui précède la demande]3; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre. La preuve de la baisse du chiffre d'affaires, est attestée par les déclarations à la T.V.A. des trimestres concernés, joints en annexe.

La diminution substantielle de 10 % de la production doit:

- concerner la production complète de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération suivant l'importance des divers produits du processus de production et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la T.V.A. de tous les trimestres concernés, contient aussi des documents qui démontrent la diminution de production requise et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise;

2° l'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 77/3, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale;

3° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 10 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre 3[4[...] de l'une des deux années calendrier qui précède la demande]3; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre;

4° l'entreprise qui est reconnue en difficulté, par le ministre de l'Emploi, sur base de circonstances imprévisibles qui ont entraîné, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes.

La diminution substantielle de 10 % des commandes doit:

- affecter toutes les commandes de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la T.V.A. de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

2° l'entreprise, au sens d'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou d'entité juridique ou d'unité d'établissement au sens de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises, qui, durant le trimestre qui précède le trimestre au cours duquel est notifié le formulaire visé à l'article 77/3, connaît un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de Sécurité sociale;

3° l'entreprise, au sens d'entité juridique, qui connaît une diminution substantielle de ses commandes de 10 % au moins dans l'un des quatre trimestres précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, par rapport au même trimestre 3[4[...] de l'une des deux années calendrier qui précède la demande]3; si cette diminution ne résulte pas du dernier trimestre précédant la demande de la mise en application du régime prévu dans le présent chapitre, alors la tendance à la baisse doit être confirmée dans le ou les autres trimestres précédant la demande de mise en application du régime prévu dans le présent chapitre;

4° l'entreprise qui est reconnue en difficulté, par le ministre de l'Emploi, sur base de circonstances imprévisibles qui ont entraîné, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes.

La diminution substantielle de 10 % des commandes doit:

- affecter toutes les commandes de l'entreprise;
- être obtenue par une pondération en fonction de l'importance des diverses commandes et donner lieu à une diminution en conséquence des heures de travail productives des travailleurs;
- être prouvée par l'introduction d'un dossier qui, à côté des déclarations à la T.V.A. de tous les trimestres concernés à titre indicatif, contient aussi tous les documents qui démontrent la diminution requise des commandes et expliquent le mode de calcul suivi, comme des pièces comptables et des rapports transmis au conseil d'entreprise.

Par dérogation au principe général prévu au présent paragraphe, une entreprise non soumise à la TVA peut apporter la preuve que son chiffre d'affaires, sa production ou ses commandes ont diminué sur la base de tout document ou justification de nature comptable autre que les déclarations à la TVA.

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, peut modifier les critères de reconnaissance d'entreprise en difficulté visés dans ce paragraphe.

Le Roi peut, en outre, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier l'année de référence prévue dans ce même paragraphe.

Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, peut modifier les critères de reconnaissance d'entreprise en difficulté visés dans ce paragraphe.

Le Roi peut, en outre, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier l'année de référence prévue dans ce même paragraphe.

Loi-programme du 26 décembre 2022

TEXTE EN VIGUEUR

Art. 22. Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

- 1° "personne physique" : toute personne physique visée à l'article 23 du présent chapitre ;
- 2° "activités d'entretien et/ou de nettoyage" : toute activité d'entretien et/ou de nettoyage de biens immobiliers au sens de l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée et qui font l'objet d'une déclaration en application de l'article 30bis, § 7, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;
- 3° "lieu de travail" : tout bien immobilier où sont effectuées des activités d'entretien et/ou de nettoyage ;
- 4° "système d'enregistrement" : système électronique d'enregistrement de présence ;
- 5° "entrepreneur" :
 - quiconque s'engage, pour un prix, à exécuter ou à faire exécuter des activités d'entretien et/ou de nettoyage pour un donneur d'ordre ;
 - l'entrepreneur assimilé, visé à l'article 30bis, § 7, alinéa 5, a) et b), de la loi 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;
 - chaque sous-traitant par rapport aux sous-traitants suivants ;
- 6° "sous-traitant" : quiconque s'engage, soit directement, soit indirectement, à quelque stade que ce soit, à exécuter ou à faire exécuter pour un prix, l'activité d'entretien et/ou de nettoyage ou une partie de l'activité d'entretien et/ou de nettoyage confié à l'entrepreneur ou à mettre des travailleurs à disposition à cet effet.

Art. 49. À l'article 30bis, § 9, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, remplacé par la loi du 8 décembre 2013 et modifié par la loi du 20 juillet 2015, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° l'alinéa 1er est complété comme suit:

TEXTE MODIFIÉ

Art. 22. Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

- 1° "personne physique" : toute personne physique visée à l'article 23 du présent chapitre ;
- 2° « **activité de nettoyage et/ou d'entretien** » : **toute activité de nettoyage et/ou d'entretien au sens de l'article 1er, § 1er, alinéa 5 de l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, qui constitue aussi un travail immobilier au sens de l'article 19, § 2, 2°, troisième alinéa, du Code de la taxe sur la valeur ajoutée, qui fait l'objet d'une déclaration en application de l'article 30bis, § 7, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et ce quel que soit la Commission paritaire dont relève l'entreprise qui réalise ladite activité ;** »
- 3° "lieu de travail" : tout bien immobilier où sont effectuées des activités d'entretien et/ou de nettoyage ;
- 4° "système d'enregistrement" : système électronique d'enregistrement de présence ;
- 5° "entrepreneur" :
 - quiconque s'engage, pour un prix, à exécuter ou à faire exécuter des activités d'entretien et/ou de nettoyage pour un donneur d'ordre ;
 - l'entrepreneur assimilé, visé à l'article 30bis, § 7, alinéa 5, a) et b), de la loi 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;
 - chaque sous-traitant par rapport aux sous-traitants suivants ;
- 6° "sous-traitant" : quiconque s'engage, soit directement, soit indirectement, à quelque stade que ce soit, à exécuter ou à faire exécuter pour un prix, l'activité d'entretien et/ou de nettoyage ou une partie de l'activité d'entretien et/ou de nettoyage confié à l'entrepreneur ou à mettre des travailleurs à disposition à cet effet.

Art. 49. À l'article 30bis, § 9, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, remplacé par la loi du 8 décembre 2013 et modifié par la loi du 20 juillet 2015, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° **l'alinéa 1er est complété comme suit:**

"La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage." ;

2° l'alinéa 2 est complété comme suit:

"La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage.".

« La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage, telles que définies à l'article 22, alinéa 1er, 2°. » ;

2° l'alinéa 2 est complété comme suit:

« La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage, telles que définies à l'article 22, alinéa 1er, 2°, de la loi-programme du 26 décembre 2022. ».

Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement

TEXTE EN VIGUEUR

Art. 68. La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

(alinéa 3 abrogé)

(alinéa 4 abrogé)

TEXTE MODIFIÉ

Art. 68. La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois, sauf s'il existe une clause de préavis valable à cette date du 31 décembre 2013, auquel cas cette clause est appliquée.

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELEN

Wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal

BESTAANDE TEKST

Art. 20. § 1. De werknemer die vanaf 1 januari 2022 of een daaraan voorafgaande datum bepaald bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad door zijn werkgever werd ontslagen met betaling van een opzeggingsvergoeding, zoals bedoeld in artikel 39, § 1, of in artikel 40, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan ervoor kiezen om maximaal een derde van deze opzeggingsvergoeding te besteden aan opleiding in de vorm van een opleidingsbudget. In voorkomend geval informeert hij de werkgever, uiterlijk voor de opzeggingsvergoeding hem wordt uitbetaald, schriftelijk over het bedrag dat hij hieraan wenst te besteden. Dit bedrag vormt zijn opleidingsbudget.

§ 2. De werknemer die kiest voor een opleidingsbudget, is ertoe gehouden dat budget uiterlijk tegen het einde van de zestigste maand die volgt op de dag waarop zijn arbeidsovereenkomst werd beëindigd aan uitgaven voor opleiding te besteden.

De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit welke uitgaven als uitgaven voor opleiding kunnen worden aangemerkt. Te dien einde stelt Hij een lijst op met toegelaten uitgaven en in overleg met de Gemeenschappen voor wat betreft hun bevoegdheden, een lijst met opleidingen die gevolgd kunnen worden.

De Koning zal bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, onmiddellijk indien ze in zitting is, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een wetsontwerp indienen tot bekrachtiging van de in uitvoering van het tweede lid genomen besluiten. Deze besluiten worden geacht geen uitwerking te hebben gehad indien ze niet bij wet zijn bekrachtigd binnen de twaalf maanden na de datum van hun bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

De Koning kan de manier bepalen waarop het bewijs wordt geleverd dat het opleidingsbudget overeenkomstig het eerste en tweede lid is besteed.

§ 3. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepalen dat het opleidingsbudget op een derdenrekening moet worden gestort. Hij bepaalt desgevallend tevens de modaliteiten voor het openen, het beheer en de vereffening van de derdenrekening.

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 20. (opgeheven)

Art. 34. De opbrengst van de in artikel 31ter, § 2, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 bedoelde belastingvermeerdering 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 arbeiders.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de wijze waarop de storting wordt uitgevoerd, met inbegrip van de berekeningswijze van de nalatigheidsinteressen en andere administratieve kosten in geval van laattijdige stortingen.

Art. 34. (opgeheven)

Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

BESTAANDE TEKST

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.

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 38. § 3vicies. (opgeheven)

Wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen

BESTAANDE TEKST

Art. 186. In afwijking van 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, kan de minister van Werk werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke behoeften.

Om de in het eerste lid bedoelde toelating te verkrijgen, richt de werkgeversgroepering een aanvraag tot de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister neemt zijn beslissing binnen een termijn van 40 dagen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Hij kan het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190, § 3, derde lid. In dat geval wordt voormelde termijn van 40 dagen geschorst.

De Nationale Arbeidsraad brengt zijn advies uit binnen een termijn van 60 dagen. Indien de Nationale Arbeidsraad zijn advies niet uitbrengt binnen de voorgeschreven termijn, wordt er niet op gewacht.

De werkgeversgroepering voegt haar huishoudelijk reglement toe aan haar toelatingsaanvraag.

De werkgeversgroepering moet elk jaar een activiteitenrapport bezorgen aan de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister van Werk verleent zijn toelating voor onbepaalde duur. De minister kan een einde maken aan zijn toelating wanneer de werkgeversgroepering niet de voorwaarden naleeft die zijn vastgesteld in de toelating of niet de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen naleeft die op haar rusten.

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 186. In afwijking van 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, kan de minister van Werk werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke behoeften.

Om de in het eerste lid bedoelde toelating te verkrijgen, richt de werkgeversgroepering een aanvraag tot de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister neemt zijn beslissing binnen een termijn van 40 dagen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Hij kan het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig **artikel 187, § 2, derde lid**, of artikel 190, § 3, derde lid. In dat geval wordt voormelde termijn van 40 dagen geschorst.

De Nationale Arbeidsraad brengt zijn advies uit binnen een termijn van 60 dagen. Indien de Nationale Arbeidsraad zijn advies niet uitbrengt binnen de voorgeschreven termijn, wordt er niet op gewacht.

De werkgeversgroepering voegt haar huishoudelijk reglement toe aan haar toelatingsaanvraag.

De werkgeversgroepering moet elk jaar een activiteitenrapport bezorgen aan de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister van Werk verleent zijn toelating voor onbepaalde duur. De minister kan een einde maken aan zijn toelating wanneer de werkgeversgroepering niet de voorwaarden naleeft die zijn vastgesteld in de toelating of niet de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen naleeft die op haar rusten.

Art. 187. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van een economisch samenwerkingsverband in de zin van het Boek XIV van het Wetboek van vennootschappen of van een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen en het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet toestaan andere doelen te hebben dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

De Koning kan, op advies van de Nationale Arbeidsraad, deze drempel verhogen.

Wanneer de werkgeversgroepering de drempels overschrijdt die in het derde lid of krachtens het vierde lid zijn vastgesteld, komt er een einde aan de in artikel 186 bedoelde toelating na een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de datum van overschrijding van de hiervoor vermelde drempels.

In geval van verhoging van de in het derde lid bedoelde drempel kan de minister van Werk, zo hij dit nodig acht, het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen met het oog op het geven van de in artikel 186 bedoelde toelating.

De werkgeversgroepering kan zijn werknemers enkel ter beschikking stellen van zijn leden.

In geval van staking of lock-out bij één van zijn leden, mag de werkgeversgroepering geen werknemers ter beschikking stellen of houden van dit lid.

Art. 187. § 1. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van:

- **hetzij een vzw zoals bedoeld in Deel 3, Boek 9 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019;**
- **hetzij een vennootschap onder firma zoals bedoeld in Deel 2, Boek 4 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019.**

Daarnaast moet de werkgeversgroepering het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad voor de toepassing van deze wet toestaan dat de werkgeversgroepering andere doelen heeft dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

§ 2. De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

De Koning kan, op advies van de Nationale Arbeidsraad, deze drempel verhogen.

In geval van verhoging van de in het eerste lid bedoelde drempel kan de minister van Werk, zo hij dit nodig acht, het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen met het oog op het geven van de in artikel 186 bedoelde toelating.

De leden van de werkgeversgroepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de werkgeversgroepering, zowel ten overstaan van derden, als ten aanzien van de werknemers die door de werkgeversgroepering ter beschikking worden gesteld van zijn leden.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden.

Wanneer de werkgeversgroepering de drempels overschrijdt die in het eerste lid of krachtens het tweede lid zijn vastgesteld, komt er een einde aan de in artikel 186 bedoelde toelating na een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de datum van overschrijding van de hiervoor vermelde drempels.

§ 3. De werkgeversgroepering kan zijn werknemers enkel ter beschikking stellen van zijn leden.

In geval van staking of lock-out bij één van zijn leden, mag de werkgeversgroepering geen werknemers ter beschikking stellen of houden van dit lid.

De leden van de werkgeversgroepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de werkgeversgroepering, zowel ten overstaan van derden, als ten aanzien van de werknemers die door de werkgeversgroepering ter beschikking worden gesteld van zijn leden.

§ 4. De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de werkgeversgroepering voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden.

Art. 190/1. § 1. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing opleggen van artikel 32, § 4, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 2. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, onder de door Hem vastgestelde voorwaarden, opleggen dat een beroep wordt gedaan op de tussenkomst van een externe organisator die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft.

De externe organisator mag geen lid zijn van de werkgeversgroepering.

Art. 190/1. § 1. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in **artikel 187, § 2, tweede lid**, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing opleggen van artikel 32, § 4, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 2. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in **artikel 187, § 2, tweede lid**, kan de Koning, onder de door Hem vastgestelde voorwaarden, opleggen dat een beroep wordt gedaan op de tussenkomst van een externe organisator die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft.

De externe organisator mag geen lid zijn van de werkgeversgroepering.

Indien die externe organisator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de reglementering rond uitzendarbeid niet van toepassing op de activiteiten die uitsluitend verricht worden in het kader van de werkgeversgroepering.

Indien die externe organisator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de reglementering rond uitzendarbeid niet van toepassing op de activiteiten die uitsluitend verricht worden in het kader van de werkgeversgroepering.

Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen

BESTAANDE TEKST

Art. 67. § 1. Wanneer het Fonds de in de artikelen 35, 41 en 47 bedoelde betalingen verzekert, moet het:

- 1° de inhoudingen doen die opgelegd worden met toepassing van de belastingswetgeving, de wetgeving betreffende de sociale zekerheid en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid en de ingehouden bedragen aan de in artikel 60 bedoelde instellingen en aan de Staat overdragen;
- 2° aan de in artikel 60 bedoelde instellingen de werkgeversbijdragen betalen die opgelegd worden door de wetgeving betreffende de sociale zekerheid en de bijzondere of collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

In afwijking van punt 2°, moet het Fonds enkel de werkgeversbijdragen betalen die opgelegd worden door de wetgeving inzake sociale zekerheid wanneer hij de in artikel 41 bedoelde overbruggingsvergoeding betaalt.

§ 2. Wanneer, bij verzuim van de werkgever, het Fonds de in de artikelen 33, 49 en 51 bedoelde betalingen doet, moet hij de inhoudingen verrichten die krachtens de belastings- en sociale wetgeving zijn opgelegd.

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 67. § 1. Wanneer het Fonds de in de artikelen 35, 41 en 47 bedoelde betalingen verzekert, moet het:

- 1° de inhoudingen doen die opgelegd worden met toepassing van de belastingswetgeving, de wetgeving betreffende de sociale zekerheid en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid en de ingehouden bedragen aan de in artikel 60 **bedoelde instelling** en aan de Staat overdragen;
- 2° **aan de in artikel 60 bedoelde instelling en aan de Fondsen voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen,** de werkgeversbijdragen betalen die opgelegd worden door de wetgeving betreffende de sociale zekerheid en de bijzondere of collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

In afwijking van punt 2°, moet het Fonds enkel de werkgeversbijdragen betalen die opgelegd worden door de wetgeving inzake sociale zekerheid wanneer hij de in artikel 41 bedoelde overbruggingsvergoeding betaalt.

§ 2. Wanneer, bij verzuim van de werkgever, het Fonds de in de artikelen 33, 49 en 51 bedoelde betalingen doet, moet hij de inhoudingen verrichten die krachtens de belastings- en sociale wetgeving zijn opgelegd.

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

BESTAANDE TEKST

Art. 32sexies. § 1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen de functie van gespecialiseerd preventieadviseur niet uitoefenen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 32sexies. § 1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen de functie van gespecialiseerd preventieadviseur niet uitoefenen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tegelijkertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

§ 2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

§ 2. De werkgever duidt één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité.

In afwijking van het eerste lid is deze aanduiding niet verplicht voor de werkgever die minder dan 50 werknemers tewerkstelt, tenzij alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken.

Minstens één van deze vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever indien:

- a) de werkgever 50 of meer werknemers tewerkstelt;**
- b) de werkgever 20 of meer werknemers tewerkstelt en een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.**

Hij verwijdt hen uit hun functie:

- 1° hetzij op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité;
- 2° hetzij op vraag van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité en met zijn akkoord.

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet ten minste een van de vertrouwenspersonen behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

Hij verwijdt hen uit hun functie:

- 1° hetzij op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité;
- 2° hetzij op vraag van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité en met zijn akkoord.

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

De vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers- noch personeelsafgevaardigde zijn in de ondernemingsraad of in het Comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming, noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen evenmin de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

§ 2/1. Indien alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité hierom verzoeken, is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bepaald bij § 2.

§ 2/2. De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, vierde tot negende lid door:

1° de preventieadviseur vermeld in § 1;

2° de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid onder de voorwaarden bepaald door de Koning, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, en behalve ingeval de betrokkene zelf of het Comité hiermee niet akkoord gaat.

§ 2/3. Voor de toepassing van deze bepaling, wordt verstaan onder leidinggevend personeel: de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.

De vertrouwenspersoon mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

De vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers- noch personeelsafgevaardigde zijn in de ondernemingsraad of in het Comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming, noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen evenmin de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

§ 2/2. De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, zesde tot tiende lid door:

1° de preventieadviseur vermeld in § 1;

2° indien er geen vertrouwenspersoon werd aangeduid en onder de voorwaarden bepaald door de Koning: de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, of ingeval de betrokkene zelf of alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hiermee niet akkoord gaan.

§ 2/3. Voor de toepassing van deze bepaling, wordt verstaan onder leidinggevend personeel: de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

Sociaal Strafwetboek

BESTAANDE TEKST

Artikel 122/3. De vertrouwenspersoon

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan :

1° een vertrouwenspersoon aanwijst, zonder voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk;

2° geen vertrouwenspersoon aanwijst overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996 wanneer alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken;

3° een vertrouwenspersoon uit zijn functie verwijdt, zonder voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk;

4° niet het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar vraagt, als er geen akkoord wordt bereikt tussen alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk en de werkgever over de verwijdering van de vertrouwenspersoon uit zijn functie;

5° een vertrouwenspersoon aanwijst die de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefent;

GEWIJZIGDE TEKST

Artikel 122/3. De vertrouwenspersoon

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan :

1° een vertrouwenspersoon aanwijst, zonder voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk;

1/1° niet minstens één vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever aanduidt overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996, wanneer de werkgever vijftig of meer werknemers tewerkstelt;

2° geen vertrouwenspersoon aanwijst overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996 wanneer **alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken;**

3° een vertrouwenspersoon uit zijn functie verwijdt, zonder voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk;

4° niet het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar vraagt, als er geen akkoord wordt bereikt tussen alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk en de werkgever over de verwijdering van de vertrouwenspersoon uit zijn functie;

5° een vertrouwenspersoon aanwijst die de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefent;

6° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent en werkgevers- of werknemersvertegenwoordiger is in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming;

7° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent en deel uitmaakt van de vakbondsafvaardiging;

8° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

9° niet ervoor zorgt dat ten minste een van de vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever wanneer hij slechts een beroep doet op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, en hij bovendien meer dan twintig werknemers tewerkstelt;

10° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning;

11° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon geen nadeel ondervindt van zijn activiteiten als vertrouwenspersoon;

12° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon zijn functie volledig autonoom uitoefent, inzonderheid door niet de nodige maatregelen te treffen opdat geen enkele persoon op welke wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het bekomen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie;

13° niet de nodige maatregelen treft opdat de vertrouwenspersoon :

a) binnen twee jaar die volgen op zijn aanstelling, beschikt over de door de Koning bepaalde vaardigheden en kennis, door het volgen van de opleiding waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning;

b) zijn vaardigheden en kennis kan verbeteren, inzonderheid door het volgen van een supervisie onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning;

6° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent en werkgevers- of werknemersvertegenwoordiger is in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming;

7° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent en deel uitmaakt van de vakbondsafvaardiging;

8° een vertrouwenspersoon aanwijst die deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

9° niet ervoor zorgt dat ten minste een van de vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever wanneer hij slechts een beroep doet op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, en hij bovendien **twintig of meer werknemers** tewerkstelt;

10° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning;

11° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon geen nadeel ondervindt van zijn activiteiten als vertrouwenspersoon;

12° niet ervoor zorgt dat de vertrouwenspersoon zijn functie volledig autonoom uitoefent, inzonderheid door niet de nodige maatregelen te treffen opdat geen enkele persoon op welke wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het bekomen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie;

13° niet de nodige maatregelen treft opdat de vertrouwenspersoon :

a) binnen twee jaar die volgen op zijn aanstelling, beschikt over de door de Koning bepaalde vaardigheden en kennis, door het volgen van de opleiding waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning;

b) zijn vaardigheden en kennis kan verbeteren, inzonderheid door het volgen van een supervisie onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning;

14° de kosten verbonden aan de in 13° bedoelde opleidingen alsook de desbetreffende verplaatsingskosten niet draagt.

14° de kosten verbonden aan de in 13° bedoelde opleidingen alsook de desbetreffende verplaatsingskosten niet draagt.

Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

BESTAANDE TEKST

Art. 103quater. Aan de in artikel 103bis bedoelde werknemers kan een uitkering toegekend worden wanneer zij de toepassing vragen van het recht zoals bepaald en of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad de toekenningsvoorwaarden van deze uitkering, het bedrag van de uitkering alsmede de nadere voorwaarden en regelen.

(derde lid opgeheven)

Art. 114. § 1. Het normale loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving betreffende de betaalde feestdagen.

§ 2. De Koning kan, vanaf het schooljaar 2007-2008, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, en op basis van het voorstel van de sociale gesprekspartners, opgenomen in hun tweejaarlijks interprofessioneel akkoord, voor de schooljaren die beginnen tijdens de geldigheidsduur van dit interprofessioneel akkoord het bedrag bepalen waartoe, voor de toepassing van deze afdeling, het normale loon begrensd wordt.

Bij gebrek aan voorstel inzake het betaald educatief verlof in het interprofessioneel akkoord, kan de Koning, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepalen het bedrag bepalen waartoe, voor de toepassing van deze afdeling het normale loon begrensd wordt.

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 103quater. Aan de in artikel 103bis bedoelde werknemers kan een uitkering toegekend worden wanneer zij de toepassing vragen van het recht zoals bepaald en of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad de toekenningsvoorwaarden van deze uitkering, het bedrag van de uitkering alsmede de nadere voorwaarden en regelen.

De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, aan de werknemers het recht toekennen om de uitoefening van een tijdskrediet zoals bepaald in of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis vroegtijdig eenzijdig te beëindigen alsmede de voorwaarden en nadere regels voor de toekenning en uitoefening van dit recht vaststellen.

Art. 114. § 1. Het normale loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving betreffende de betaalde feestdagen.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt het normale loon begrensd tot 3.364 euro bruto. Vanaf het schooljaar 2023-2024 wordt de begrenzing van het bedrag van het bruto normale loon dat de werknemer ontvangt voor de uren betaald educatief verlof jaarlijks op 1 september automatisch geïndexeerd. Het bedrag waarop de normale bezoldiging is begrensd in het vorige schooljaar wordt evenveel keer met 2% verhoogd als de afgevlakte gezondheidsindex de spilindex overschreden heeft in de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het voorafgaand schooljaar.

Hij bepaalt de regels inzake omrekening, van de maandlonen in week-, dag- en uurlonen.

§ 3. In afwijking van § 2 is het bedrag waarop de normale bezoldiging begrensd is vastgelegd op 2500 euro voor de beroepsopleidingen wat betreft:

- 1° de werknemers die ten minste 45 jaar oud zijn op 1 januari van het jaar waarin de opleiding gegeven wordt;
- 2° de werknemers betrokken bij de sluiting van een onderneming, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt verstaan, dat een sociaal plan omvat, voorziet dat er een beroep gedaan wordt op het betaald educatief verlof.

De Koning kan de beroepsopleidingen bedoeld in het eerste lid vaststellen en het bedrag wijzigen dat vastgelegd is in hetzelfde lid.

Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

BESTAANDE TEKST

Art. 3. § 1. (opgeheven)

§ 2. (opgeheven)

§ 3. (opgeheven)

§ 4. (lid 1 tot lid 3 opgeheven)

Een deel van 10,27 pct., vervat in de bijdrage van 16,27 pct. als beoogd bij § 2, eerste lid, 4°, wordt aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid slechts jaarlijks gestort, en zulks in de loop van het jaar volgend op het vakantiejaar en op de door de Koning vastgestelde datum. Weliswaar kan de Koning, op voorstel van het bevoegde paritair comité, andere uitbetalingsmodaliteiten voorschrijven voor een deel van 8 pct. vervat in bedoelde 10,27 pct.

Hij kan eveneens, op voorstel van het bevoegde paritair comité, beslissen dat dit deel van 8 pct. van de bijdragen aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid zal worden gestort.

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 3. § 1. Een deel van 10,27 pct., vervat in de bijdrage van 16,27 pct. als beoogd bij artikel 38, § 3, 8°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid slechts jaarlijks gestort, en zulks in de loop van het jaar volgend op het vakantiedienstjaar en op de door de Koning vastgestelde datum. Weliswaar kan de Koning, op voorstel van het bevoegde paritair comité, andere uitbetalingsmodaliteiten voorschrijven voor een deel van 8 pct. vervat in bedoelde 10,27 pct..

Hij kan eveneens, op voorstel van het bevoegde paritair comité, beslissen dat dit deel van 8 pct. van de bijdrage aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal worden gestort.

De voornoemde bijdrage van 16,27 pct. wordt rechtstreeks door de werkgever gestort aan de Rijksverlofkas voor diamantnijverheid wat betreft de arbeiders van de diamantnijverheid en -handel.

§ 2. In afwijking van § 1 wordt het percentage 16,27 pct. evenwel:

a) **8,27 pct. wanneer een deel van 8 pct. door de werkgever wordt gestort aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig een ander koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 3, § 1, tweede lid;**

b) **10,27 pct. of 8,27 pct. in het geval bedoeld bij artikel 65, § 1, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, volgens de bestemming die bij dit artikel aan de bijdrage gestort door het Fonds voor bestaanszekerheid wordt gegeven;**

De voornoemde bijdrage van 16,27 pct. wordt rechtstreeks door de werkgever gestort aan de Rijksverlofkas voor diamantnijverheid wat betreft de arbeiders van de diamantnijverheid en -handel.

§ 5. (opgeheven)

Art. 4. (...)

A. (1° tot 4° opgeheven)

5° 6,27 pct. aan de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie. Dat percentage bedraagt evenwel:

- a) 8,27 pct. wanneer een deel van 8 pct. door de werkgever aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid wordt gestort overeenkomstig een ander koninklijk besluit, genomen ter uitvoering van artikel 3, § 4, vijfde lid;
- b) 10,27 pct. of 8,27 pct. in het geval beoogd bij artikel 65, § 1, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, naargelang de in dat artikel voorgeschreven bestemming ten aanzien van de aan het Fonds voor bestaanszekerheid gestorte bijdrage;
- c) 6 pct. in het geval beoogd bij artikel 65, § 2, van bedoelde vakantiewetten, wat betreft de werkgevers die moeten bijdragen aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor arbeiders van de bouwnijverheid.

c) 6 pct. in het geval bedoeld bij artikel 65, § 2, van voormelde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, dat betrekking heeft op de werkgevers die een bijdrage moeten betalen aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de arbeiders van de bouwnijverheid;

d) 16,10 pct. vanaf het tweede kwartaal 2015; 15,92 pct. vanaf het eerste kwartaal 2016; 15,88 pct. vanaf het eerste kwartaal 2017; 15,84 pct. vanaf het eerste kwartaal 2018.

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de percentages van de in §§ 1 en 2 bedoelde bijdragen verminderen, volgens de modaliteiten die Hij bepaalt.”.

Art. 4. (opgeheven)

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

BESTAANDE TEKST

Art. 77/1. § 4. Onder onderneming in moeilijkheden wordt begrepen:

1° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 10 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 10 % van de productie moet:

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad;

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 77/1. § 4. Onder onderneming in moeilijkheden wordt begrepen:

1° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 10 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 10 % van de productie moet:

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad;

2° de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens het welke het formulier bedoeld bij artikel 77/3 wordt betekend, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen;

3° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen van minimum 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk;

4° de onderneming die door de minister van Werk wordt erkend als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorziene omstandigheden die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben.

De substantiële daling van 10 % van de bestellingen moet:

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

2° de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens het welke het formulier bedoeld bij artikel 77/3 wordt betekend, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen;

3° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen van minimum 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk;

4° de onderneming die door de minister van Werk wordt erkend als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorziene omstandigheden die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben.

De substantiële daling van 10 % van de bestellingen moet:

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

In afwijking op het algemene principe voorzien in deze paragraaf, kan een onderneming die niet onderworpen is aan de btw het bewijs leveren dat haar omzet, productie of bestellingen zijn gedaald op basis van alle documenten of rechtvaardigingsstukken van boekhoudkundige aard, andere dan btw-aangiften.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

De Koning kan eveneens, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het referentiejaar bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

De Koning kan eveneens, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het referentiejaar bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

Programmawet van 26 december 2022**BESTAANDE TEKST**

Art. 22. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt verstaan onder:

- 1° "natuurlijke persoon": elke natuurlijke persoon bedoeld in artikel 23 van dit hoofdstuk;
- 2° "onderhouds- en/of reinigingsactiviteiten": elke onderhouds- en/of reinigingsactiviteit van onroerende goederen in de zin van artikel 20, § 2, van het koninklijk besluit nr. 1 van 29 december 1992 met betrekking tot de regeling voor de voldoening van de belasting over de toegevoegde waarde en die onderworpen zijn aan een verklaring met toepassing van artikel 30bis, § 7, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
- 3° "arbeidsplaats": elk onroerend goed waar onderhouds- en/of reinigingsactiviteiten worden verricht;
- 4° "registratiesysteem": elektronisch aanwezigheids- registratiesysteem;
- 5° "aannemer":
 - eenieder die zich ertoe verbindt om tegen een prijs voor een opdrachtgever onderhouds- en/of reinigingsactiviteiten uit te voeren of te laten uitvoeren;
 - de aannemer, bedoeld in artikel 30bis, § 7, vijfde lid, a) en b), van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
 - iedere onderaannemer ten overstaan van de na hem komende onderaannemers;
- 6° "onderaannemer": eenieder die zich ertoe verbindt, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, in welke fase ook, tegen een prijs de aan de aannemer toevertrouwde onderhouds- en/of reinigingsactiviteit of een onderdeel ervan uit te voeren of te laten uitvoeren of daartoe werknemers ter beschikking te stellen.

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 22. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt verstaan onder:

- 1° "natuurlijke persoon": elke natuurlijke persoon bedoeld in artikel 23 van dit hoofdstuk;
- 2° **"activiteit van reiniging en/of onderhoud": elke activiteit van reiniging en/of onderhoud in de zin van artikel 1, § 1, vijfde lid, van het koninklijk besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid die ook werk in onroerende staat is in de zin van artikel 19, § 2, 2°, derde lid, van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde, die onderworpen is aan een verklaring met toepassing van artikel 30bis, § 7, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en dit ongeacht het Paritaire Comité waartoe de onderneming die deze activiteit uitvoert, behoort;**
- 3° "arbeidsplaats": elk onroerend goed waar onderhouds- en/of reinigingsactiviteiten worden verricht;
- 4° "registratiesysteem": elektronisch aanwezigheids- registratiesysteem;
- 5° "aannemer":
 - eenieder die zich ertoe verbindt om tegen een prijs voor een opdrachtgever onderhouds- en/of reinigingsactiviteiten uit te voeren of te laten uitvoeren;
 - de aannemer, bedoeld in artikel 30bis, § 7, vijfde lid, a) en b), van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
 - iedere onderaannemer ten overstaan van de na hem komende onderaannemers;
- 6° "onderaannemer": eenieder die zich ertoe verbindt, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, in welke fase ook, tegen een prijs de aan de aannemer toevertrouwde onderhouds- en/of reinigingsactiviteit of een onderdeel ervan uit te voeren of te laten uitvoeren of daartoe werknemers ter beschikking te stellen.

Art. 49. In artikel 30bis, § 9, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, vervangen door de wet van 8 december 2013 en gewijzigd door de wet van 20 juli 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld als volgt:

"De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor onderhouds- en/of reinigingsactiviteiten.";

2° het tweede lid wordt aangevuld als volgt:

"De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor onderhouds- en/of reinigingsactiviteiten.".

Art. 49. In artikel 30bis, § 9, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, vervangen door de wet van 8 december 2013 en gewijzigd door de wet van 20 juli 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld als volgt:

"De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor activiteiten van reiniging en/of onderhoud, zoals gedefinieerd in artikel 22, eerste lid, 2°, van de programmawet van 26 december 2022.";

2° het tweede lid wordt aangevuld als volgt:

"De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor activiteiten van reiniging en/of onderhoud, zoals gedefinieerd in artikel 22, eerste lid, 2°, van de programmawet van 26 december 2022.".

Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen

BESTAANDE TEKST

Art. 68. Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

(derde lid opgeheven)

(vierde lid opgeheven)

GEWIJZIGDE TEKST

Art. 68. Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden, tenzij op die datum van 31 december 2013 een geldige clause inzake de opzeggingstermijn bestaat, in welk geval toepassing wordt gemaakt van die clause.

**AVIS N° 2.366****Séance du mercredi 3 mai 2023**

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail

3.419

AVIS N° 2.366**Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail**

Par lettre du 23 janvier 2023, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil à se prononcer sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail au sein du Conseil national du Travail.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 3 mai 2023, l'avis suivant.

- 2 -

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

Par lettre du 23 janvier 2023, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil à se prononcer sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail.

L'avant-projet de loi comprend principalement des modifications d'ordre juridique et technique, à savoir :

- l'abrogation de dispositions qui sont devenues superflues à la suite de la récente modification de l'article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- l'alignement de la réglementation relative aux groupements d'employeurs sur le nouveau Code des sociétés et des associations ;
- l'autorisation accordée au FFE de verser des cotisations aux fonds de sécurité d'existence compétents dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations ;
- un certain nombre de modifications relatives à la désignation des personnes de confiance ;
- l'introduction d'une indexation automatique du plafond salarial dans le cadre du congé-éducation payé ;
- la reformulation de l'article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs afin qu'il soit plus lisible, ainsi que la mise en concordance des taux repris dans cet article avec ceux contenus dans la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le nouvel article 3 intégrera également les dispositions qui étaient jusqu'à présent reprises à l'article 4 de ce même arrêté-loi (et l'article 4 est abrogé) ;
- la modification des conditions dans lesquelles il peut être recouru au régime de chômage économique des employés ;
- la modification de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;
- des mesures concernant la pénibilité dans le cadre de la fin de carrière des travailleurs ;

Avis n° 2.366

- 3 -

- la clarification du champ d'application de l'enregistrement des présences dans le secteur du nettoyage ;
- la modification de la loi du X modifiant la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a examiné avec attention l'avant-projet de loi qui lui a été soumis pour avis.

Dans ce cadre, il a pu bénéficier des explications utiles données par les représentants de la cellule stratégique du ministre du Travail.

A. Chapitre 3 – Groupements d'employeurs

1. Description de la mesure

Le Conseil rappelle que les groupements d'employeurs ont été instaurés par le chapitre XI de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses. Cette loi prévoit que pour obtenir une autorisation, les groupements d'employeurs doivent prendre la forme juridique soit d'une ASBL, soit d'un groupement d'intérêt économique (GIE).

Le Chapitre 3 – Groupements d'employeurs, de l'avant-projet de loi soumis pour avis a pour but d'aligner la loi du 12 août 2000 susvisée sur le Code des sociétés et des associations (CSA) du 23 mars 2019. Selon l'exposé des motifs, le GIE ayant été supprimé par le CSA, il convient donc de ne plus permettre la constitution d'un groupement d'employeurs sous la forme d'un GIE et d'introduire l'obligation de constituer un groupement d'employeurs sous la forme d'une ASBL ou d'une société en nom collectif (SNC). Également selon l'exposé des motifs, les groupements d'employeurs existants sous la forme d'un GIE devront se transformer en SNC dans le délai prévu par le CSA, et donc au plus tard le 1^{er} janvier 2024, afin de conserver leur autorisation.

Avis n° 2.366

- 4 -

2. Position du Conseil

- a. Le Conseil souligne qu'il est favorable à une limitation des formes juridiques admises pour tous les groupements d'employeurs à celle de l'ASBL et de la SNC, qu'il estime être les formes juridiques les plus appropriées à ce type d'entreprises.
- b. Le Conseil fait toutefois remarquer que ni l'exposé des motifs ni le dispositif ne prennent en compte la période transitoire prévue par la loi du 23 mars 2019 introduisant le Code des sociétés et des associations et portant des dispositions diverses. Effectivement, suivant cette loi :
 - le CSA entre en vigueur le 1^{er} mai 2019 (article 38) ;
 - entre le 1^{er} mai 2019 et le 1^{er} janvier 2024, les GIE existants peuvent, par décision de leur assemblée générale, être transformés en une autre forme de société prévue par le CSA (article 39, § 1^{er}, alinéas 2 et 3, et article 41, § 1^{er}). Les GIE qui n'ont pas été transformés au terme de la période transitoire (au 1^{er} janvier 2024), le seront de plein droit en société en nom collectif (article 41, § 2).

Le Conseil constate que cette période transitoire s'applique donc également aux groupements d'employeurs constitués sous la forme juridique d'un GIE. Par conséquent, tous les effets juridiques qui en découlent et en particulier sur leur forme juridique et sur l'autorisation doivent être clairement prévus dans la loi du 12 août 2000 susvisée.

- c. Ainsi, le Conseil constate qu'il est théoriquement possible qu'un groupement d'employeurs constitué sous la forme d'un GIE se transforme volontairement en n'importe laquelle des formes de société dorénavant prévues par le CSA, par exemple, en société coopérative, jusqu'à la fin de la période transitoire fixée par la loi du 23 mars 2019 précitée. En effet, le Conseil a été informé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que sur les 10 groupements d'employeurs actuellement autorisés et constitués sous la forme d'un GIE, seul un s'est déjà transformé en SNC.

Dans un souci de cohérence intrinsèque au système des groupements d'employeurs et entre ceux-ci, le Conseil demande qu'en application du principe « *lex specialis derogat legi generali* », le chapitre 3 de l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit expressément que les groupements d'employeurs constitués sous la forme d'un GIE qui se seraient transformés en une autre forme juridique que la SNC au cours de la période transitoire susmentionnée (à savoir jusqu'au 1^{er} janvier 2024) doivent se transformer en une SNC au plus tard à cette date et qu'à défaut, ils seront de plein droit transformés en SNC.

Avis n° 2.366

- 5 -

De cette manière, un parallélisme serait assuré avec la période transitoire telle que prévue par la loi du 23 mars 2019 susvisée et ceci permettrait que les groupements d'employeurs disposant d'une autorisation puissent la conserver.

Dans le même esprit de cohérence, le Conseil demande que le chapitre 3 adapté de l'avant-projet de loi soumis pour avis, entre en vigueur dans les plus brefs délais et que la loi, une fois adoptée, soit rapidement publiée au Moniteur belge.

B. Chapitre 4 – Retenue et versement par le Fonds de fermeture des entreprises des cotisations patronales aux fonds de sécurité d'existence prélevant directement les cotisations auprès des employeurs

1. Description de la mesure

Le Conseil constate que l'avant-projet de loi adapte l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises en précisant que le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (le FFE) doit verser les cotisations patronales à « l'organisme visé à l'article 60 [de ladite loi] et aux Fonds de sécurité d'existence visés par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations ».

Le Conseil note qu'en cas de manquement de la part de l'employeur, le FFE intervient pour les cotisations patronales qui sont dues aux Fonds de sécurité d'existence. Ces cotisations sont généralement versées à l'ONSS, qui les reverse au Fonds de sécurité d'existence compétent.

Le Conseil remarque qu'actuellement, la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises prévoit uniquement, à strictement parler, la possibilité pour le FFE de verser les cotisations patronales à l'ONSS. En effet, le texte de l'article 67, § 1^{er}, 2°, de cette loi ne vise pas expressément les Fonds de sécurité d'existence. Cet article renvoie à l'article 60 de cette même loi, qui prévoit que le FFE doit payer les cotisations à l'ONSS.

Néanmoins, le FFE verse la cotisation patronale directement au Fonds de sécurité d'existence pour le Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques (CP n° 111) et le Fonds de sécurité d'existence de l'industrie textile (CP n° 120 et n° 214) sur la base d'une pratique administrative de collaboration entre ces Fonds de sécurité d'existence et le FFE. Il s'agit de Fonds de sécurité d'existence qui effectuent eux-mêmes la perception de leurs cotisations.

Avis n° 2.366

- 6 -

2. Position du Conseil

Le Conseil souscrit à la modification légale proposée, qui a également déjà fait l'objet d'un accord au sein du comité de gestion du FFE le 20 octobre 2022. Il signale que cette modification garantit une plus grande sécurité juridique et confirme légalement la pratique administrative existante.

Il indique en outre que le principe reste qu'il s'agit d'un choix volontaire pour les Fonds de sécurité d'existence qui assurent eux-mêmes la perception de leurs cotisations patronales. S'ils ne souhaitent rien changer, le FFE continuera de verser ces cotisations patronales à l'ONSS. Si les Fonds de sécurité d'existence font savoir au FFE qu'ils souhaitent malgré tout que les cotisations soient versées directement, le FFE s'accordera avec eux et leur reversera directement ces cotisations.

Le Conseil souligne enfin que cette mesure n'a pas d'incidence budgétaire. Les cotisations patronales dues aux Fonds de sécurité d'existence sont en effet déjà payées par le FFE. Le FFE devrait alors les transférer au Fonds de sécurité d'existence compétent au lieu de les transférer à l'ONSS. Il n'y a donc qu'un impact opérationnel.

C. Chapitre 5 – Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail concernant la désignation des personnes de confiance

1. Description de la mesure

Le Conseil rappelle que la désignation d'une personne de confiance n'est actuellement pas obligatoire, sauf si tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail en font la demande (article 32 sexies, § 2, premier alinéa et § 2/1 de la loi relative au bien-être).

L'avant-projet de loi rend la désignation d'une personne de confiance obligatoire, sauf dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs. Néanmoins, la désignation d'une personne de confiance est obligatoire au sein des entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs si tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité en font la demande.

Avis n° 2.366

- 7 -

Le Conseil rappelle que si le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait actuellement partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, au moins une des personnes de confiance doit obligatoirement faire partie du personnel de l'entreprise, sauf si l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins (article 32 sexies, § 2, quatrième alinéa).

L'avant-projet de loi prévoit que, dans les entreprises qui occupent 50 travailleurs ou plus, au moins une des personnes de confiance devra toujours faire partie du personnel de l'employeur (y compris si le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service interne pour la prévention et la protection au travail).

L'avant-projet de loi dispose en outre que, dans les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus, au moins une des personnes de confiance doit obligatoirement faire partie du personnel de l'entreprise, lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. Dans le régime existant, cela s'appliquait aux entreprises occupant « plus de 20 travailleurs ».

L'avant-projet de loi prévoit enfin que lorsqu'aucune personne de confiance n'a été désignée (une situation qui peut se présenter dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs), le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail peut exercer ses missions (sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention et sauf en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou du comité). Il s'agit d'une adaptation de l'article 32 sexies, § 2/2, de la loi relative au bien-être sur la base des dispositions relatives à la désignation de la personne de confiance qui ont été modifiées.

2. Position du Conseil

- a. Le Conseil rappelle qu'il a demandé de manière unanime, dans ses avis n° 1.808 du 17 juillet 2012 et n° 1.851 du 28 mai 2013, qu'il soit repris dans la loi sur le bien-être que si, dans les entreprises comptant 20 travailleurs ou plus, les représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs de l'entreprise demandent de désigner une personne de confiance, il faut donner suite à cette demande.

Avis n° 2.366

- 8 -

Cette suggestion a été mise en œuvre (et ce, pour toutes les entreprises) par l'insertion de l'article 32 sexies, § 2/1, et de l'article 53 bis dans la loi relative au bien-être par la loi du 28 février 2014.

Le Conseil reconnaît le rôle important que la personne de confiance peut jouer dans l'entreprise, et qui dépend de la confiance dont elle bénéficie, tant de la part de l'employeur que des travailleurs.

- b. Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que les avis n^{os} 1.808 et 1.851 du CNT, qui ont été émis il y a déjà plus de dix ans, et leur transposition dans la législation, n'ont pas abouti aux résultats escomptés. Les chiffres de l'INAMI indiquent en effet qu'entre 2016 et 2021, notre pays a connu une augmentation de plus de 46 % du nombre de personnes en invalidité à la suite d'une dépression ou d'un burn-out.

Ils saluent dès lors les modifications apportées à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la désignation des personnes de confiance. Ces personnes de confiance ont une forte valeur ajoutée au sein des entreprises. Elles connaissent le fonctionnement interne de l'entreprise, ainsi que les membres du personnel. Leur accessibilité est grande du fait de leur proximité physique, et, de surcroît, le seuil psychologique à franchir est plus bas lorsqu'il est possible de s'adresser à une personne de confiance en interne. La personne de confiance sert d'interlocuteur neutre, auquel les travailleurs peuvent s'adresser pour avoir un entretien confidentiel, mais aussi pour obtenir des conseils, une médiation, ou encore se faire réorienter vers la personne adéquate. La stricte obligation qui lui est faite de respecter le secret professionnel renforce son rôle. Elle est dès lors un maillon crucial dans la prévention et la lutte contre les problèmes psychosociaux (charge de travail, conflits interpersonnels, harcèlement...) dans nos entreprises.

Ces membres soulignent que, dans une entreprise comptant moins de 50 travailleurs, aucun comité pour la prévention et la protection au travail n'est mis en place. Pour éviter la confusion (dans les entreprises) sur cette mesure, ils proposent d'adapter comme suit la référence que l'article 10 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail propose d'insérer entre les alinéas 1 et 2 du deuxième paragraphe de l'article 32 sexies de la loi du 4 août 1996 : « *Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, cette désignation n'est pas obligatoire pour l'employeur qui occupe moins de 50 travailleurs sauf si tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs en font la demande.* »

Avis n° 2.366

- 9 -

- c. Les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis que l'intervention d'une personne de confiance peut avoir une grande valeur ajoutée en tant qu'aide de première ligne, afin de permettre au travailleur qui est confronté à des problèmes de se confier à une personne qui lui est proche. Ils rendent toutefois un avis négatif sur la désignation obligatoire d'une personne de confiance. Ils renvoient à cet égard à (et réitèrent) la position que les partenaires sociaux ont adoptée dans les précédents avis du CNT (n^{os} 1.808 et 1.851), dans lesquels les partenaires sociaux soulignent de manière unanime que la désignation de la personne de confiance doit être basée sur le consensus : « *Le Conseil estime que le rôle qu'une personne de confiance peut jouer dans l'entreprise dépend de la confiance dont elle bénéficie de la part tant de l'employeur que des travailleurs. C'est pourquoi il juge que, plutôt que de rendre obligatoire la désignation d'une personne de confiance, il faut adapter la réglementation de telle sorte que la désignation d'une personne de confiance dans l'entreprise soit basée sur un consensus au sein de l'entreprise.* »

Lorsque la personne de confiance ne bénéficie pas de la confiance tant de l'employeur que des travailleurs, elle n'aura en effet aucune valeur ajoutée dans la pratique. Pour pouvoir jouer pleinement son rôle, cette personne doit effectivement bénéficier de la confiance tant des travailleurs que de l'employeur. C'est précisément pour cette raison que, dans ses avis n^{os} 1.808 et 1.851, le Conseil a souligné que, peu importe que l'initiative de la désignation d'une personne de confiance vienne de l'employeur ou des (représentants des) travailleurs, il faut un accord entre l'employeur et l'ensemble des représentants des travailleurs au sein du comité sur le choix de la personne. Ces organisations restent d'avis que, pour avoir un impact maximal, la réglementation relative à la désignation d'une personne de confiance au sein de l'entreprise doit rester basée sur un consensus au sein de l'entreprise. Une désignation obligatoire va à l'encontre du principe du consensus, n'a aucune utilité et constitue dès lors uniquement une obligation administrative supplémentaire.

D. Chapitre 6 – Modifications du Code pénal social

1. Description de la mesure

Les modifications précitées qui sont apportées à l'article 32 sexies de la loi relative au bien-être s'accompagnent d'un certain nombre de modifications de l'article 122/3 du Code pénal social afin d'aligner les dispositions de celui-ci sur les obligations adaptées concernant la désignation d'une personne de confiance.

Avis n° 2.366

- 10 -

Sont ainsi punis d'une sanction de niveau 2 : le fait de ne pas désigner de personne de confiance (dans les entreprises à partir de 50 travailleurs) ou le fait de ne pas désigner de personne de confiance lorsque le comité le demande (dans les entreprises de moins de 50 travailleurs) ou le fait de ne pas avoir de personne de confiance faisant partie du personnel de l'entreprise (dans les entreprises à partir de 50 travailleurs ou dans les entreprises à partir de 20 travailleurs si le conseiller en prévention aspects psychosociaux est externe).

2. Position du Conseil

Le Conseil constate qu'il s'agit d'une adaptation technique de l'article 122/3 du Code pénal social en raison de la modification des dispositions concernant la désignation de la personne de confiance.

E. Chapitre 7 – Congé-éducation payé

1. Description de la mesure

Le Conseil constate que le chapitre 7 de l'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objectif de modifier l'article 114 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, section 6 du chapitre IV – Octroi du congé éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs.

Cette disposition prévoit actuellement que le montant auquel la rémunération normale est limitée est fixé par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et sur la base d'une proposition des interlocuteurs sociaux formulée dans l'accord interprofessionnel. À défaut, ce montant est déterminé par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres après avoir pris l'avis du Conseil national du Travail.

Selon l'exposé des motifs, nonobstant un gel du plafond salarial demandé dans l'accord interprofessionnel 2007-2008, aucune proposition n'a été faite dans les accords interprofessionnels. Pour cette raison, l'article 114 susvisé tend à abroger la nécessité d'une proposition des interlocuteurs sociaux et introduit donc une indexation automatique du plafond salarial, également sans exigence d'un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Avis n° 2.366

- 11 -

2. Position du Conseil

- a. Le Conseil rappelle que l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 prévoit de résoudre les problèmes structurels du système du congé-éducation payé. Faisant suite à cet accord interprofessionnel, il s'est prononcé annuellement sur le plafond salarial pour les travailleurs.

Il rappelle également que dans ses avis n° 2.046 du 18 juillet 2017, n° 2.106 du 13 novembre 2018, n° 2.145 du 22 octobre 2019 et n° 2.177 du 29 septembre 2020, le Conseil (puis les membres représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs au sein de l'avis n° 2.235 du 13 juillet 2021 et n° 2.295 du 24 mai 2022) a demandé, afin d'assurer une cohérence au sein du système du congé-éducation payé, qu'une attention particulière soit réservée à la problématique des évolutions différenciées des deux montants de référence, soit le plafond salarial pour les travailleurs (matière fédérale) et le montant du remboursement horaire aux employeurs (matière régionale).

Dans ces avis, le Conseil et les membres représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs déplorent que, depuis plusieurs années déjà, les entités fédérées n'indexent plus le forfait horaire pour le remboursement aux employeurs, ce en quoi elles vont à l'encontre de l'avis des interlocuteurs sociaux interprofessionnels.

Le Conseil demande une nouvelle fois que les Régions se saisissent de cette question dans les plus brefs délais.

- b. Les membres représentant les organisations de travailleurs peuvent accepter la proposition en question d'indexation automatique du plafond salarial fédéral. Jusqu'à présent, un nouvel arrêté royal devait être adopté chaque année avant chaque nouvelle année scolaire, après un avis du Conseil national du Travail. Force était de constater dans ce cadre que cet arrêté était pris tardivement dans la plupart des cas, souvent après le début de l'année scolaire, ce qui va à l'encontre des principes de bonne gouvernance. Le passage à une indexation automatique garantit la sécurité juridique et la prévisibilité. Ces membres proposent d'ailleurs qu'un même système d'indexation automatique soit introduit par les Régions pour ce qui concerne le remboursement aux employeurs.
- c. Les membres représentant les organisations d'employeurs rendent un avis négatif sur l'actuel avant-projet de loi, qui prévoit une indexation automatique du plafond salarial pour les travailleurs.

Avis n° 2.366

- 12 -

Cette indexation automatique du plafond salarial pour les travailleurs, sans qu'elle soit accompagnée par l'augmentation automatique du remboursement du forfait horaire aux employeurs, lequel n'a d'ailleurs plus été indexé en parallèle depuis des années, a pour conséquence que les coûts en matière de congé-éducation payé pour les entreprises continueront d'augmenter de manière exponentielle et seront dès lors de plus en plus répercutés sur les employeurs, lesquels ont déjà vu augmenter fortement leurs coûts en matière de formation à la suite des nouvelles obligations en matière de formation découlant du Deal pour l'emploi du 3 octobre 2022. C'est inacceptable, et cela affecte de surcroît l'attractivité du système, ce qui peut avoir des conséquences négatives pour l'ensemble des travailleurs.

F. Chapitre 8 – Modifications de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

1. Description de la mesure

Le Conseil constate que le chapitre 8 apporte une modification technique à l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les cotisations trimestrielles pour les vacances annuelles des travailleurs manuels et artistes non indépendants ont été diminuées à partir du 1^{er} avril 2015. En vertu de l'article 38, § 3, 8°, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés (dans sa version de 2015), le Roi pouvait, par arrêté délibéré en conseil des ministres, réduire le taux de la cotisation visée à l'alinéa 1^{er} de ce même point 8° du paragraphe 3. Les taux ont été modifiés par l'arrêté royal du 7 juin 2015 portant exécution du Titre IV, Chapitre 2 de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi.

Le chapitre 8 met en concordance les dispositions de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs avec l'article 38, § 3, 8°, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 précitée, tel que modifié par l'arrêté royal du 7 juin 2015 précité.

2. Position du Conseil

Le Conseil constate que le nouvel article 3, § 2, a) prévoit ce qui suit :

« de 8,27 p.c. lorsqu'une part de 8 p.c. est versée par l'employeur à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale conformément à un autre arrêté royal pris en exécution de l'article 3, alinéa 2 ; ».

Avis n° 2.366

- 13 -

Le Conseil est d'avis que ce texte devrait être adapté comme suit :

« de 8,27 p.c. lorsqu'une part de 8 p.c. est versée par l'employeur à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale conformément à un autre arrêté royal pris en exécution de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2 ; ».

Le Conseil remarque enfin que la version néerlandaise utilise parfois l'abréviation « pct. », parfois l'abréviation « p.c. ». Il considère qu'il convient d'écrire partout « pct. » dans cette version. La version française est, quant à elle, correcte et cohérente à cet égard.

G. Chapitre 9 – Modification des conditions dans lesquelles il peut être recouru au régime de chômage économique des employés

1. Description de la mesure

Pour pouvoir recourir au régime de chômage économique temporaire pour les employés, il faut être une entreprise en difficulté et pouvoir apporter la preuve d'une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes, par rapport au même trimestre de l'une des deux années civiles qui précèdent la demande. Comme preuve de la baisse, il faut joindre à la demande la déclaration à la TVA.

Il existe toutefois des entreprises qui ne sont pas assujetties à la TVA, comme certaines entreprises du secteur à profit social.

Le Conseil constate que, pour cette raison, l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par une disposition permettant à ces entreprises de prouver la diminution de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes sur la base de tout document ou justification de nature comptable autre que les déclarations à la TVA.

2. Position du Conseil

Le Conseil constate avec satisfaction qu'il a été donné suite à la demande qu'il avait formulée dans ses avis n^{os} 2.291 et 2.320 de prévoir une administration souple de la preuve pour les entreprises qui ne sont pas assujetties à la TVA, de sorte que ces entreprises puissent également avoir recours de manière adéquate au chômage temporaire pour causes économiques, tel que prévu aux articles 77/1-8 de la loi du 3 juillet 1978.

Avis n° 2.366

- 14 -

Le Conseil souscrit donc à la mesure proposée, mais il souhaite à cet égard attirer l'attention sur un certain nombre d'éléments importants.

En premier lieu, le Conseil est d'avis que l'objectif ne peut pas être de délivrer un chèque en blanc aux entreprises qui ne sont pas assujetties à la TVA, et qu'il faut trouver une solution pour les entreprises qui, en théorie, ont effectivement accès au régime de chômage temporaire pour causes économiques, mais pour lesquelles, dans la pratique, cet accès est compliqué ou rendu impossible parce qu'elles ne sont pas assujetties à la TVA.

Il estime dès lors qu'il est nécessaire d'assurer un monitoring de la jurisprudence concernant la reconnaissance comme entreprise en difficulté sur la base de la disposition réglementaire à introduire et des pièces qui sont ou non prises en considération dans ce cadre.

Étant donné que la reconnaissance comme entreprise en difficulté peut être réalisée tant par l'ONEM que par la Commission « Plans d'entreprise », il doit y avoir une concertation entre l'ONEM et la Commission « Plans d'entreprise », de sorte qu'une jurisprudence commune et constante puisse être développée.

En second lieu, le Conseil entend attirer l'attention sur la problématique des entreprises « assujetties mixtes » à la TVA, qui sont assujetties à la TVA pour certaines activités et qui ne le sont pas pour d'autres. Pour ces entreprises, il convient d'examiner, de manière pragmatique, comment cette zone grise peut être évaluée, sans qu'il faille adapter l'ajout proposé dans le régime légal.

Les membres représentant l'Union des entreprises à profit social souhaitent aussi attirer l'attention sur la question des subsides. Il ne peut être question de refuser automatiquement et par principe de prendre en considération la perte ou la diminution de subsides. Là encore une approche pragmatique et au cas par cas doit être de mise pour apprécier la nature de cette perte et de cette diminution et la pertinence de l'invoquer pour prouver par exemple la diminution du chiffre d'affaires.

Avis n° 2.366

- 15 -

Le Conseil, à l'exception des membres représentant l'Union des entreprises à profit social, souhaite souligner qu'il existe actuellement un cadre réglementaire et administratif afin d'apprécier si un dossier entre en ligne de compte pour le chômage temporaire pour causes économiques. Toute demande future sera appréciée dans ce cadre existant. Il convient à cet égard d'attirer l'attention sur le fait que le chômage économique structurel ne relève pas de la notion de chômage économique telle qu'elle est conçue en droit belge. Cela n'exclut toutefois pas une approche pragmatique où il peut être décidé de manière exceptionnelle, sur la base des circonstances particulières d'un cas individuel, de prendre en considération une perte ou une diminution de subsides pour démontrer un manque de travail pour raisons économiques, ainsi que d'autres indices pertinents.

Le Conseil juge qu'il convient d'examiner la concrétisation opérationnelle de ces éléments au niveau du comité de gestion de l'ONEM. Le Conseil souhaite être tenu informé par l'ONEM du résultat de cette concrétisation opérationnelle.

H. Chapitre 10 – Modification de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

1. Description de la mesure

Le Conseil relève que l'article 16 de l'avant-projet de loi dont saisine a pour objet de rétablir l'article 103 quater, alinéa 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Cet article vise à donner la possibilité de prévoir par arrêté royal le droit aux travailleurs de mettre fin unilatéralement et de manière anticipée à l'exercice d'un crédit-temps tel que prévu par la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps et de fixer les conditions et modalités d'octroi et d'exercice de ce droit.

Une entrée en vigueur rétroactive au 1^{er} février 2023 est prévue pour cette disposition afin de la faire correspondre à l'entrée en vigueur de l'arrêté royal qui prévoit cette possibilité pour le travailleur de mettre fin anticipativement et unilatéralement de son crédit-temps.

Avis n° 2.366

- 16 -

2. Position du Conseil

Le Conseil renvoie sur ce point à son avis unanime n° 2.331 du 29 novembre 2022 concernant les mesures d'économie ONEM hors chômage – projet d'arrêté royal crédit temps et avant-projet de loi programme, Titre Emploi, dans lequel il s'est prononcé unanimement contre les mesures d'économie prises en matière de crédit-temps et constate que cette mesure interfère avec la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

I. Chapitre 10 bis – Mesures concernant la pénibilité dans le cadre de la fin de carrière des travailleurs

1. Description de la mesure

Le Conseil constate que l'article 16 bis, § 1^{er}, de l'avant-projet de loi dont saisine vise à demander aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires de prendre des mesures en vue de réduire la charge de travail et d'alléger la pénibilité des métiers.

À cet effet, l'article 16 bis, § 2, de l'avant-projet de loi impose aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires de conclure des conventions collectives de travail en vue de prendre de telles mesures et de désigner des institutions qui seront chargées de l'affectation de l'utilisation des fonds pour l'exécution de ces mesures. Ces institutions doivent être constituées conformément à la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence.

L'article 16 bis, § 3, énumère enfin de manière non exhaustive les mesures pouvant être prises en vue de réduire la charge de travail et d'alléger la pénibilité des métiers.

2. Position du Conseil

Le Conseil tient à souligner que la problématique de la pénibilité est une préoccupation importante pour les interlocuteurs sociaux au niveau tant interprofessionnel que sectoriel.

Avis n° 2.366

- 17 -

Il souhaite à cet égard rappeler ses travaux en matière de prévention au travail qu'il mène en son sein en ce qui concerne notamment le soutien aux projets-pilotes mis en œuvre au sein des entreprises en matière de prévention primaire du burn-out d'une part et d'organisation du travail innovante d'autre part, le soutien au processus de retour volontaire au travail des personnes présentant un problème de santé ou encore la convention collective n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

Il constate également que des travaux ont été entrepris par les commissions paritaires et sous-commissions paritaires en vue de réduire la pénibilité au travail et d'améliorer la qualité du travail au niveau sectoriel. Il résulte de ces travaux qu'un certain nombre de solutions et bonnes pratiques ont déjà pu être développées dans ces domaines.

Des initiatives sectorielles étant encore en train de se développer en vue de la réduction de la pénibilité sur le terrain, le Conseil demande de donner toutes les chances aux secteurs de poursuivre leurs travaux dans cette voie et propose de réunir en son sein les initiatives et bonnes pratiques qui sont et seront développées en vue de mettre en place un apprentissage mutuel permettant d'encourager et de faciliter l'échange d'informations sur ces différentes actions et solutions au niveau sectoriel et intersectoriel.

Le Conseil juge important d'attendre les résultats de la concertation sociale.

J. Chapitre 11 – Modification de la section 1^{ère} du Chapitre 1^{er} du Titre 4 de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022

1. Description de la mesure

Le Conseil constate que le chapitre 11 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail modifie la définition de l'« activité de nettoyage et/ou d'entretien » dans l'article 22 de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022.

Il est précisé dans l'exposé des motifs que cette modification fait suite à différentes questions posées sur la portée de ladite définition suite à la publication de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022. Il est en outre signalé qu'il a été tenu compte des remarques faites par les partenaires sociaux.

Avis n° 2.366

- 18 -

La nouvelle définition d'« activité de nettoyage et/ ou d'entretien » se fait par référence directe au champ d'application de l'arrêté royal établissant la commission paritaire du secteur du nettoyage, tout en précisant que seules les activités de nettoyage relevant des travaux immobiliers, au sens du Code TVA et faisant l'objet d'une déclaration de travaux auprès de l'ONSS, sont soumises à l'enregistrement des présences (IN et OUT), quelle que soit la commission paritaire dont relève l'entreprise qui effectue lesdites activités.

L'avant-projet de loi généralise également l'obligation de déclaration visée à l'article 30 bis, § 7, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour les activités de nettoyage et d'entretien indépendamment du montant des travaux, dans le but de permettre l'enregistrement des présences dans le secteur du nettoyage tel que visé à l'article 22 pour tous les lieux de travail, quel que soit le montant des travaux.

2. Position du Conseil

Le Conseil souscrit à la modification apportée à l'article 22, premier alinéa, 2°, de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022. Il renvoie à cet égard à l'avis unanime de la commission paritaire du secteur du nettoyage concernant l'enregistrement des présences dans ce secteur.

Dans cet avis, les partenaires sociaux de la commission paritaire du secteur du nettoyage constatent que le non-paiement d'une rémunération correcte, l'usage impropre du détachement et de la sous-traitance, la recherche de la commission paritaire la plus avantageuse et le recours aux « faux » indépendants constituent la base du travail au noir et de la fraude sociale.

En vue d'y remédier, cet avis propose entre autres comme solution l'élargissement de l'enregistrement existant des présences IN à l'enregistrement des présences IN et OUT, quelle que soit la valeur du contrat de prestation de services et quel que soit le statut du prestataire de services (de nationalité belge ou étrangère, employeurs/travailleurs salariés, étudiants, article 60 loi CPAS, économie sociale, travailleurs indépendants...) pour l'ensemble des activités professionnelles de nettoyage (par exemple l'entretien et le nettoyage de biens immobiliers au sens de l'article 19, § 2, 2°, troisième alinéa, du Code de la TVA) et dans tous les lieux où ces activités sont réalisées.

Le Conseil constate que la nouvelle définition d'« activités de nettoyage et/ou d'entretien » correspond à la proposition des partenaires sociaux de la commission paritaire du secteur du nettoyage.

Avis n° 2.366

- 19 -

K. Chapitre 12 – Modification de la loi du X modifiant la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur

1. Description de la mesure

Le Conseil constate que, pour les contrats de travail ayant pris cours avant le 1^{er} janvier 2014, c'est le système dit du cliquet qui s'applique pour la détermination du délai de préavis à respecter tant par les travailleurs que par les employeurs. Dans ce cadre, il convient (en principe) d'additionner deux délais, qui sont respectivement déterminés sur la base de l'ancienneté acquise avant le 1^{er} janvier 2014 et de celle acquise après cette date. Le principe de ce système du cliquet et les règles permettant de déterminer ces deux parties du délai de préavis à respecter sont repris dans la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique.

Le 20 décembre 2022, le Conseil a émis l'avis n° 2.339, dans lequel il a souscrit au principe, élaboré dans une proposition de loi, selon lequel le système du cliquet ne s'appliquera plus à un préavis donné par un travailleur.

Pour l'ensemble des travailleurs, le Conseil a considéré que c'est le régime en matière de délai de préavis qu'ils doivent respecter, prévu à l'article 37/2, § 2, de la loi relative aux contrats de travail, qui doit être d'application. Ils doivent respecter un délai de préavis forfaitaire en fonction de leur ancienneté, avec un maximum de 13 semaines (à partir de 8 années d'ancienneté). Pour les travailleurs auxquels s'appliquait jusqu'à présent le régime transitoire, le délai de préavis à respecter sera donc de 13 semaines (car ils ont 8 années d'ancienneté ou plus).

Dans son avis n° 2.339, le Conseil a jugé que ce régime assure la sécurité juridique, vu les interprétations divergentes que le régime existant a entraînées dans la pratique et vu la question de la constitutionnalité de la distinction, faite dans le régime actuel, entre les employés ayant un salaire inférieur et ceux ayant un salaire supérieur.

La proposition de loi a encore été adaptée au cours de son examen parlementaire sur la base de la question du Conseil d'État relative à l'opportunité d'abroger également l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique (voir l'avis n° 71.630/01 du 6 juillet 2022). L'article 3 du projet de loi modifiant la loi sur le statut unique, approuvé par la Chambre en séance plénière le 16 mars 2023, prévoit désormais également l'abrogation de l'article 68, alinéa 3 (Doc. parl. 55 2562/008).

Avis n° 2.366

- 20 -

Ledit article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique détermine la première partie du délai de préavis pour l'employé ayant un salaire supérieur qui était déjà en service au 31 décembre 2013 en cas de préavis donné par son employeur. Pour l'employé ayant un salaire supérieur, cette disposition contient un régime dérogatoire au principe général selon lequel il faut calculer la première partie du délai de préavis sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles qui étaient en vigueur au 31 décembre 2013.

Le Conseil constate que l'article 19 de l'avant-projet de loi soumis pour avis vise à revenir sur l'abrogation de l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique (par la loi du X modifiant cette loi).

Selon l'article 20 de l'avant-projet de loi soumis pour avis, cette modification devrait entrer en vigueur le jour avant la date de l'entrée en vigueur de la loi du X modifiant la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique. La date d'entrée en vigueur de cette dernière est prévue six mois après sa publication au Moniteur belge. Dans son avis n° 2.339, le Conseil a demandé de prévoir un délai raisonnable pour l'entrée en vigueur.

2. Position du Conseil

- a. Le Conseil est d'accord sur le fait qu'il convient de conserver l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique. Son avis n° 2.339, que le projet de loi modifiant la loi sur le statut unique vise à exécuter, portait en effet uniquement sur le régime transitoire pour un préavis donné par le travailleur. L'article 68, alinéa 3, concerne pour sa part la situation d'un préavis donné par l'employeur.

L'abrogation de l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique aurait pour effet qu'il faudrait en revenir au régime en vigueur au 31 décembre 2013 pour les employés ayant un salaire supérieur qui étaient déjà en service au 31 décembre 2013, ce qui mettrait en péril la sécurité juridique.

En ce qui concerne la date d'entrée en vigueur de la disposition abrogatoire, le Conseil voudrait souligner l'importance de l'absence de divergence entre la correction qui doit être apportée et l'entrée en vigueur de la loi du X modifiant la loi sur le statut unique.

- b. Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent cependant que l'avant-projet de loi ignore l'avis du Conseil d'État et l'arrêt n° 140/2018 du 18 octobre 2018 de la Cour constitutionnelle. Ils proposent par conséquent d'ajouter, dans l'alinéa 3, que les clauses de préavis en vigueur au 31 décembre 2013 conservent leur plein effet.

Avis n° 2.366

- 21 -

Cet ajout est en outre conforme à la proposition finale de compromis de la ministre de l'Emploi de juillet 2013, qui prévoyait pour le passé que les droits à un délai de préavis qui ont été acquis au cours de l'occupation auprès d'un même employeur jusqu'au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles règles en matière de licenciement sont verrouillés selon les règles existantes. Le respect des clauses de préavis en vigueur au 31 décembre 2013 correspond à cette proposition.

- c. Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent pour leur part que l'initiative parlementaire ayant abouti à la loi du 20 mars 2023, publiée au Moniteur belge le 28 avril 2023, ne visait originellement que l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de démission, comme le précise le titre de ladite loi.

C'est pour ce motif qu'un chapitre 12 modifiant la version publiée de cette loi du 20 mars 2023 est inséré dans l'avant-projet de loi ici commenté et qu'il n'est finalement pas donné suite à l'avis (non contraignant) du Conseil d'État.

Aucun autre élément n'étant survenu dans l'intervalle de l'avis CNT n° 2.339 du 20 décembre 2022, les membres représentant les organisations d'employeurs ne suivent donc pas la proposition des organisations des travailleurs et maintiennent la position prise dans l'avis unanime n° 2.339 selon laquelle : « *Le Conseil souhaite toutefois également attirer l'attention sur les équilibres qui avaient été dégagés lors de l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés par la loi du 26 décembre 2013. Il est d'avis que les équilibres sous-jacents conservent leur pertinence et que les partenaires sociaux n'ont pas l'intention de le remettre en question, de quelque manière que ce soit. Il juge en outre que la modification de ladite loi proposée par le présent avis ne peut pas être considérée comme un précédent pour la suite éventuelle des travaux à l'avenir dans ce dossier.* »

Avis n° 2.366

**ADVIES NR. 2.366****Zitting van woensdag 3 mei 2023**

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

3.419

ADVIES NR. 2.366**Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen**

Bij brief van 23 januari 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Raad verzocht zich uit te spreken over een voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan een werkgroep binnen de Nationale Arbeidsraad.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 3 mei 2023 het volgende advies uitgebracht.

- 2 -

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

Bij brief van 23 januari 2023 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Raad verzocht zich uit te spreken over een voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen.

Het voorontwerp van wet omvat voornamelijk juridisch-technische wijzigingen, namelijk:

- Het opheffen van bepalingen die door de recente wijziging van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten overbodig zijn geworden;
- Het in lijn brengen van het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen met de reglementering inzake werkgeversgroeperingen;
- Het toelaten aan het FSO om bijdragen te betalen aan de bevoegde fondsen voor bestaanszekerheid waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen;
- Enkele wijzigingen inzake de aanduiding van vertrouwenspersonen;
- Het invoeren van een automatische indexering van de loongrens in het kader van betaald educatief verlof;
- Het op een leesbaardere manier herformuleren van artikel 3 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en het tegelijkertijd afstemmen van de erin opgenomen tarieven op de tarieven vervat in de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Het nieuwe artikel 3 zal ook de tot nog toe in artikel 4 van diezelfde besluitwet opgenomen bepalingen omvatten (en artikel 4 wordt opgeheven);
- De wijziging van de voorwaarden om beroep te kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden;
- De wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- Maatregelen betreffende penibiliteit in het kader van de eindeloopbaan van werknemers;

Advies nr.2.366

- 3 -

- Het verduidelijken van het toepassingsgebied van de aanwezigheidsregistratie in de schoonmaaksector;
- De wijziging van de wet van X tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft.

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 beleidsceel van de minister van Werk.

A. Hoofdstuk 3 – Werkgeversgroeperingen

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad herinnert eraan dat werkgeversgroeperingen werden ingevoerd bij hoofdstuk XI van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen. Die wet bepaalt dat werkgeversgroeperingen om een toelating te krijgen, de rechtsvorm moeten aannemen van een vzw of een economisch samenwerkingsverband (ESV).

Hoofdstuk 3 – Werkgeversgroeperingen van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet wil de voornoemde wet van 12 augustus 2000 in overeenstemming brengen met het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) van 23 maart 2019. Volgens de memorie van toelichting zou het, aangezien het ESV werd afgeschaft door het WVV, dus niet langer mogelijk mogen zijn om een werkgeversgroepering onder de vorm van een ESV op te richten en moet de verplichting worden ingevoerd om een werkgeversgroepering op te richten onder de vorm van een vzw of een vennootschap onder firma (VOF). Nog volgens de memorie toelichting zullen de bestaande werkgeversgroeperingen onder de vorm van een ESV binnen de in het WVV vastgestelde termijn, dat wil zeggen uiterlijk op 1 januari 2024, moeten worden omgezet in een VOF om hun toelating te behouden.

Advies nr.2.366

- 4 -

2. Standpunt van de Raad

- a. De Raad benadrukt dat hij er voorstander van is om de toegestane rechtsvormen voor alle werkgeversgroeperingen te beperken tot de vzw en de VOF, die hij de meest geschikte rechtsvormen voor dit soort ondernemingen acht.
- b. De Raad wil er evenwel op wijzen dat noch in de memorie van toelichting, noch in het dispositief rekening wordt gehouden met de overgangperiode waarin de wet van 23 maart 2019 tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en houdende diverse bepalingen voorziet. Volgens die wet:
 - treedt het WVV in werking op 1 mei 2019 (artikel 38);
 - kunnen bestaande ESV's tussen 1 mei 2019 en 1 januari 2024 bij besluit van hun algemene vergadering worden omgevormd tot een andere in het WVV bepaalde vennootschapsvorm (artikel 39, § 1, tweede en derde lid, en artikel 41, § 1). ESV's die aan het einde van de overgangperiode (op 1 januari 2024) niet zijn omgezet, worden van rechtswege omgezet in een vennootschap onder firma (artikel 41, tweede lid).

De Raad stelt vast dat deze overgangperiode dus ook geldt voor werkgeversgroeperingen die werden opgericht onder de rechtsvorm van een ESV. Bijgevolg moeten alle daaruit voortvloeiende juridische gevolgen, en met name de gevolgen voor hun rechtsvorm en de toelating, duidelijk worden geregeld in de bovengenoemde wet van 12 augustus 2000.

- c. Zo constateert de Raad dat het theoretisch mogelijk is voor een onder de vorm van een ESV opgerichte werkgeversgroepering om zich vrijwillig om te vormen tot eender welke van de vennootschapsvormen waarin het WVV voortaan voorziet, bijvoorbeeld tot een coöperatieve vennootschap, tot aan het einde van de in de bovengenoemde wet van 23 maart 2019 vastgestelde overgangperiode. De Raad werd er immers door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van in kennis gesteld dat van de 10 momenteel toegelaten werkgeversgroeperingen die de vorm van een ESV hebben, er slechts één reeds werd omgevormd tot een VOF.

Ter wille van de intrinsieke samenhang van het systeem van de werkgeversgroeperingen en de samenhang tussen die groeperingen, vraagt de Raad dat, in toepassing van het beginsel "*lex specialis derogat legi generali*", in hoofdstuk 3 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet uitdrukkelijk wordt bepaald dat werkgeversgroeperingen die zijn opgericht onder de vorm van een ESV en die tijdens de bovengenoemde overgangperiode (tot 1 januari 2024) werden omgezet in een andere rechtsvorm dan de VOF, uiterlijk op die datum moeten worden omgevormd tot een VOF en dat zij anders van rechtswege worden omgezet in een VOF.

Advies nr.2.366

- 5 -

Op die manier zou het parallelisme met de overgangperiode waarin de bovengenoemde wet van 23 maart 2019 voorziet, gewaarborgd zijn, waardoor werkgeversgroeperingen die over een toelating beschikken, die kunnen behouden.

In dezelfde geest van samenhang vraagt de Raad dat het aangepaste hoofdstuk 3 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet zo spoedig mogelijk in werking treedt en dat de wet, eens aangenomen, snel in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd.

B. Hoofdstuk 4 – Inhouding en doorstorting door het Fonds van Sluiting van Ondernemingen van de werkgeversbijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid die de bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers inhouden

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat het voorontwerp van wet artikel 67 van de Sluitingswet van 26 juni 2002 aanpast door te stellen dat het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers (het FSO) de werkgeversbijdragen dient te betalen aan "de in artikel 60 van die wet bedoelde instelling en aan de Fondsen voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen van bestaanszekerheid, waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen".

De Raad merkt op dat het FSO, bij gebreke van de werkgever, tussenkomt voor de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn aan de Fondsen voor bestaanszekerheid. Deze bijdragen worden meestal betaald aan de RSZ en de RSZ stort deze door aan het bevoegde Fonds voor bestaanszekerheid.

De Raad merkt op dat de Sluitingswet van 26 juni 2002 op dit ogenblik strikt genomen alleen voorziet in de mogelijkheid voor het FSO om werkgeversbijdragen aan de RSZ te storten. De tekst van artikel 67, § 1, 2°, van deze wet beoogt immers de Fondsen voor bestaanszekerheid niet uitdrukkelijk. Dit artikel verwijst naar artikel 60 van dezelfde wet, dat bepaalt dat het FSO de bijdragen moet betalen aan de RSZ.

Nochtans stort het FSO de werkgeversbijdrage rechtstreeks aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor het Fonds voor bestaanszekerheid van de metaalverwerkende nijverheid (PC nr. 111) en het Fonds voor bestaanszekerheid voor de textielnijverheid (PC nr. 120 en nr. 214) op basis van een administratieve praktijk van samenwerking tussen deze Fondsen voor bestaanszekerheid en het FSO. Het gaat om Fondsen voor bestaanszekerheid die zelf hun bijdragen innen.

Advies nr.2.366

- 6 -

2. Standpunt van de Raad

De Raad gaat akkoord met de voorgestelde wetswijziging, die ook reeds het voorwerp uitmaakte van een akkoord in het Beheerscomité van het FSO op 20 oktober 2022. Hij wijst erop dat deze wijziging een grotere rechtszekerheid garandeert en de bestaande administratieve praktijk bekrachtigt.

Eveneens wijst hij erop dat het principe blijft dat er een vrijwillige keuze is voor de Fondsen voor bestaanszekerheid die zelf instaan voor de inning van hun werkgeversbijdragen. Indien zij niets wensen te wijzigen, zal het FSO deze werkgeversbijdragen blijven storten aan de RSZ. Indien de Fondsen voor bestaanszekerheid aan het FSO laten weten dat zij toch wensen dat de bijdragen rechtstreeks worden gestort, zal het FSO met hen afspraken maken en deze bijdragen rechtstreeks aan hen doorstorten.

Hij wijst er ten slotte op dat deze maatregel geen budgettaire impact heeft. De werkgeversbijdragen verschuldigd aan de Fondsen voor bestaanszekerheid worden immers reeds betaald door het FSO. Het FSO zou deze dan moeten doorstorten naar het bevoegde Fonds voor bestaanszekerheid in plaats van naar de RSZ. Er is dus enkel een operationele impact.

C. Hoofdstuk 5 – Wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad herinnert eraan dat de aanwijzing van een vertrouwenspersoon op dit ogenblik niet verplicht is, tenzij wanneer alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken (artikel 32sexies, § 2, eerste lid, en § 2/1, van de Welzijnswet).

Het voorontwerp van wet maakt de aanduiding van een vertrouwenspersoon verplicht, tenzij in ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Nochtans is de aanduiding in ondernemingen met minder dan 50 werknemers wel verplicht wanneer alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hierom verzoeken.

Advies nr.2.366

- 7 -

De Raad herinnert eraan dat wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten op dit ogenblik deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, ten minste één van de vertrouwenspersonen verplicht deel dient uit te maken van het personeel van de onderneming, behalve indien de werkgever 20 of minder werknemers tewerkstelt (artikel 32sexies, § 2, vierde lid).

Het voorontwerp van wet stelt dat in ondernemingen met 50 of meer werknemers steeds minstens één van de vertrouwenspersonen tot het personeel van de werkgever zal dienen te behoren (ook als de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk).

Het voorontwerp van wet stelt bovendien dat in ondernemingen met 20 of meer werknemers ten minste één van de vertrouwenspersonen verplicht deel dient uit te maken van het personeel van de onderneming, wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. In de bestaande regeling gold dit voor ondernemingen met "meer dan 20 werknemers".

Ten slotte voorziet het voorontwerp van wet erin dat indien er geen vertrouwenspersoon werd aangeduid (een situatie die zich kan voordoen in ondernemingen met minder dan 50 werknemers), de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zijn opdrachten kan uitoefenen (behalve in ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever en behalve in geval de betrokkene zelf of het comité hier niet mee akkoord gaat). Dit betreft een aanpassing van artikel 32sexies, § 2/2, van de Welzijnswet in functie van de gewijzigde bepalingen inzake de aanduiding van de vertrouwenspersoon.

2. Standpunt van de Raad

- a. De Raad herinnert eraan dat hij in het advies nr. 1.808 van 17 juli 2012 en nr. 1.851 van 28 mei 2013 op unanieme wijze vroeg om in de Welzijnswet op te nemen dat indien in ondernemingen met 20 werknemers of meer de vertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis, de werknemers in de onderneming, vragen om een vertrouwenspersoon aan te wijzen, op deze vraag dient te worden ingegaan.

Advies nr.2.366

- 8 -

Aan deze vraag werd uitvoering gegeven (en dit voor alle ondernemingen) door de invoeging van artikel 32sexies, § 2/1 en van artikel 53bis van de Welzijnswet, door de wet van 28 februari 2014.

De Raad erkent de belangrijke rol die een vertrouwenspersoon in een onderneming kan spelen en die afhangt van het vertrouwen dat hij er geniet, zowel van de werkgevers als de werknemers.

- b. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat de NAR-adviezen nrs. 1.808 en 1.851, die ondertussen al meer dan 10 jaar oud zijn, en de omzetting ervan in de wetgeving, niet hebben geleid tot de beoogde resultaten. Cijfers van het RIZIV geven immers aan dat ons land tussen 2016 en 2021 een stijging kende van meer dan 46 % van het aantal mensen in invaliditeit als gevolg van depressie of burn-out.

Zij verwelkomen dan ook de wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen hebben een grote meerwaarde in ondernemingen. Zij kennen de interne werking van de onderneming, alsook de personeelsleden. Door hun fysieke nabijheid is de toegankelijkheid niet alleen groot, maar ligt ook de mentale drempel om een interne vertrouwenspersoon aan te spreken lager. De vertrouwenspersoon fungeert als een neutraal aanspreekpunt waar werknemers bij terecht kunnen voor een vertrouwelijk gesprek, maar ook voor advies, bemiddeling en eventueel voor een doorverwijzing. De strikte geheimhoudingsplicht die de vertrouwenspersoon heeft, versterkt zijn rol. De vertrouwenspersoon is dan ook een cruciale schakel in het voorkomen van en de strijd tegen psychosociale problemen (werkdruk, interpersoonlijke conflicten, grensoverschrijdend gedrag ...) in onze ondernemingen.

Zij wijzen erop dat er in een onderneming met minder dan 50 werknemers geen comité voor preventie en bescherming op het werk opgericht wordt. Om verwarring (in de bedrijven) over deze maatregel te vermijden, stellen zij voor om de wijziging die in artikel 10 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen wordt voorgesteld tussen het eerste en tweede lid van paragraaf 2 van artikel 32sexies van de wet van 4 augustus 1996, als volgt aan te passen: *"in afwijking van het eerste lid is deze aanduiding niet verplicht voor de werkgever die minder dan 50 werknemers telt, tenzij alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij afwezigheid van deze laatste, alle werknemers daarom verzoeken."*

Advies nr.2.366

- 9 -

- c. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat het optreden van een vertrouwenspersoon van grote waarde kan zijn als eerstelijns hulp, zodat een werknemer die met problemen geconfronteerd wordt, zijn verhaal kwijt kan bij een persoon die dicht bij hem staat. Zij geven evenwel een negatief advies betreffende de verplichte aanstelling van een vertrouwenspersoon. Zij verwijzen daarbij naar en herhalen daarbij het standpunt van de sociale partners in de eerdere NAR-adviezen (nr. 1.808 en nr. 1.851), waarin de sociale partners eenparig benadrukken dat het aanstellen van de vertrouwenspersoon gebaseerd moet zijn op consensus: *"De Raad meent dat de rol die een vertrouwenspersoon in een onderneming kan spelen afhangt van het vertrouwen dat hij er geniet, zowel van de werkgever als de werknemers. Daarom is hij van oordeel dat, eerder dan de aanstelling van een vertrouwenspersoon verplicht te maken, de regelgeving dient aangepast te worden zodat de aanduiding van een vertrouwenspersoon in een onderneming gebaseerd is op een consensus in de onderneming hieromtrent."*

Wanneer de vertrouwenspersoon niet het vertrouwen heeft van zowel de werkgever als de werknemer, zal de vertrouwenspersoon in de praktijk immers geen meerwaarde betekenen. Om zijn rol ten volle te kunnen vervullen moet de persoon immers het vertrouwen genieten van zowel de werknemers als de werkgever. Precies daarom heeft de Raad er in zijn adviezen nr. 1.808 en nr. 1.851 de nadruk op gelegd dat, onafhankelijk van of het initiatief voor de aanstelling van een vertrouwenspersoon uitgaat van de werkgever of de werknemers (vertegenwoordigers), er een akkoord dient te zijn tussen de werkgever en het geheel van de werknemersvertegenwoordigers in het comité over de keuze van de persoon. De werkgeversorganisaties blijven van oordeel dat, om maximaal effect te hebben, de regelgeving omtrent de aanduiding van een vertrouwenspersoon in een onderneming gebaseerd moet blijven op een consensus in de onderneming. Een verplichte aanstelling staat haaks op het principe van consensus, heeft geen nut en is dan ook enkel een extra administratieve verplichting.

D. Hoofdstuk 6 – Wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek

1. Beschrijving van de maatregel

De voornoemde wijzigingen in het artikel 32sexies van de Welzijnswet gaan gepaard met een aantal aanpassingen in het artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek om de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek af te stemmen op de aangepaste verplichtingen inzake de aanstelling van een vertrouwenspersoon.

Advies nr.2.366

- 10 -

Zo wordt bestraft met een sanctie van niveau 2: het niet aanduiden van een vertrouwenspersoon (in ondernemingen vanaf 50 werknemers) of het niet aanduiden van een vertrouwenspersoon wanneer het comité erom vraagt (in ondernemingen met minder dan 50 werknemers) of het ontbreken van een vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming (in ondernemingen vanaf 50 werknemers of in ondernemingen vanaf 20 werknemers indien de preventieadviseur psychosociale aspecten extern is).

2. Standpunt van de Raad

De Raad stelt vast dat het gaat om een technische aanpassing van het artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek in functie van de gewijzigde bepalingen inzake de aanduiding van de vertrouwenspersoon.

E. Hoofdstuk 7 – Betaald educatief verlof

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat hoofdstuk 7 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet ertoe strekt artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, afdeling 6 van hoofdstuk IV – Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de permanente vorming van werknemers, te wijzigen.

Deze bepaling bepaalt momenteel dat het bedrag waartoe het normale loon begrensd wordt, wordt vastgesteld bij een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit en op basis van een in het interprofessioneel akkoord geformuleerd voorstel van de sociale partners. Bij gebrek aan een voorstel, wordt dit bedrag bepaald bij een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Volgens de memorie van toelichting werd in de interprofessionele akkoorden nooit enig voorstel gedaan, behalve de in het interprofessioneel akkoord 2007-2008 gevraagde bevrozing van de loongrens. Om die reden wil het bovengenoemde artikel 114 de noodzaak van een voorstel van de sociale partners opheffen en voert het dus een automatische indexering van de loongrens in, eveneens zonder vereiste van een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit.

Advies nr.2.366

- 11 -

2. Standpunt van de Raad

- a. De Raad herinnert eraan dat in het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 is bepaald dat de structurele problemen van het betaald educatief verlof worden aangepakt. In navolging van dit interprofessionele akkoord heeft de Raad zich jaarlijks uitgesproken over de loongrens voor werknemers.

Hij herinnert er tevens aan dat de Raad in zijn adviezen nr. 2.046 van 18 juli 2017, nr. 2.106 van 13 november 2018, nr. 2.145 van 22 oktober 2019 en nr. 2.177 van 29 september 2020 (en vervolgens de leden die de werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigen in de adviezen nr. 2.235 van 13 juli 2021 en nr. 2.295 van 24 mei 2022) heeft gevraagd dat er, met het oog op een coherent stelsel van betaald educatief verlof, bijzondere aandacht wordt geschonken aan de problematiek van de verschillende ontwikkelingen van de twee refertebedragen, namelijk de loongrens voor werknemers (federale bevoegdheid) en het bedrag van de terugbetaling per uur aan de werkgevers (regionale bevoegdheid).

In deze adviezen betreuren de Raad en de leden die de werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigen het dat de gefedereerde entiteiten reeds verschillende jaren het uurforfait voor de terugbetaling aan de werkgevers niet meer indexeren, waarmee ze indruisen tegen het advies van de interprofessionele sociale gesprekspartners.

De Raad vraagt nogmaals dat de gewesten deze kwestie zo spoedig mogelijk behandelen.

- b. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kunnen instemmen met het voorliggende voorstel van automatische indexering van de federale loongrens. Tot op heden moest er jaarlijks voor elk nieuw schooljaar een nieuw koninklijk besluit komen, na advies van de Nationale Arbeidsraad, waarbij werd vastgesteld dat dit in de meeste gevallen laattijdig kwam, vaak na de aanvang van het schooljaar, wat haaks staat op de principes van behoorlijk bestuur. De overstap naar een automatische indexering creëert rechtszekerheid en voorspelbaarheid. Ze stellen trouwens voor dat eenzelfde stelsel van automatische indexering wordt ingevoerd door de gewesten voor de terugbetaling aan de werkgevers.
- c. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, geven een negatief advies over het huidige voorontwerp van wet, dat in een automatische indexering van het loonplafond voor de werknemers voorziet.

Advies nr.2.366

- 12 -

De automatische indexering van het loonplafond voor werknemers, zonder dat de terugbetaling van het uurforfait aan de werkgevers, dat overigens al jaren niet mee werd geïndexeerd, ook automatisch mee stijgt, heeft tot gevolg dat de kosten voor de ondernemingen inzake betaald educatief verlof exponentieel verder zullen stijgen en dus alsmear meer worden afgewenteld op de werkgevers, die ten gevolge van de nieuwe vormingsverplichtingen, voortvloeiende uit de Arbeidsdeal van 3 oktober 2022, hun vormingskosten al enorm zagen toenemen. Dit is onaanvaardbaar en tast bovendien de aantrekkelijkheid van het systeem aan, wat negatieve gevolgen kan hebben voor alle werknemers.

F. Hoofdstuk 8 – Wijzigingen van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat hoofdstuk 8 een technische wijziging betreft in de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De kwartaalbijdragen voor de jaarlijkse vakantie van arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars zijn vanaf 1 april 2015 verlaagd. Krachtens artikel 38, § 3, 8°, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers (in de versie van 2015) kan de koning, bij een in de ministerraad overlegd besluit, het tarief van de bijdrage bedoeld in het eerste lid van hetzelfde punt 8° van paragraaf 3, verlagen. De tarieven werden gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 juni 2015 tot uitvoering van titel IV, hoofdstuk 2 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid.

Hoofdstuk 8 brengt de bepalingen van het besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders in overeenstemming met artikel 38, § 3, 8°, tweede lid, van voornoemde wet van 29 juni 1981, zoals gewijzigd bij het voornoemde koninklijk besluit van 7 juni 2015.

2. Standpunt van de Raad

De Raad stelt vast dat het nieuwe artikel 3, § 2, a) het volgende bepaalt:

"8,27 pct. wanneer een deel van 8 p.c. door de werkgever wordt gestort aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig een ander koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 3, tweede lid;"

Advies nr.2.366

- 13 -

De Raad is van oordeel dat deze tekst als volgt moet worden aangepast:

"8,27 pct. wanneer een deel van 8 pct. door de werkgever wordt gestort aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig een ander koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 3, § 1, tweede lid;"

De Raad merkt ten slotte op dat in de Nederlandstalige versie soms "pct." en soms "p.c." geschreven wordt. De Raad is van oordeel dat er overal "pct." geschreven moet worden. De Franstalige versie is op dit vlak wel coherent.

G. Hoofdstuk 9 – Wijziging van de voorwaarden om beroep te kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden

1. Beschrijving van de maatregel

Om een beroep te kunnen doen op het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden moet men een onderneming in moeilijkheden zijn en een substantiële daling kunnen bewijzen van de omzet, de productie of de bestellingen, vergeleken met hetzelfde kwartaal van één van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat. Als bewijs van de daling moet de btw-aangifte worden toegevoegd aan de aanvraag.

Er bestaan evenwel ondernemingen die niet aan de btw zijn onderworpen, zoals bijvoorbeeld sommige ondernemingen uit de socialprofitsector.

De Raad stelt vast dat daarom in artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een bepaling wordt toegevoegd die erin voorziet dat deze ondernemingen de daling van hun omzet, productie of bestellingen kunnen bewijzen op basis van alle documenten of rechtvaardigingsstukken van boekhoudkundige aard, andere dan btw-aangiften.

2. Standpunt van de Raad

De Raad stelt met genoeg vast dat er gevolg werd gegeven aan zijn vraag in de adviezen nr. 2.291 en 2.320 om te voorzien in een soepele bewijsvoering voor ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de btw, opdat deze ondernemingen ook op adequate wijze beroep kunnen doen op de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen zoals bepaald in de artikelen 77/1-8 van de wet van 3 juli 1978.

Advies nr.2.366

- 14 -

De Raad gaat dus akkoord met de voorgestelde maatregel, maar wenst melding te maken van een aantal aandachtspunten in dit verband.

Ten eerste is de Raad van oordeel dat het niet de bedoeling kan zijn om aan ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de btw, een blanco cheque te geven en dat er een oplossing moet worden gevonden voor ondernemingen die in theorie wel toegang tot het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen hebben, maar voor wie dit in de praktijk wordt bemoeilijkt of onmogelijk wordt gemaakt omdat zij niet btw-plichtig zijn.

Hij is daarom van oordeel dat een monitoring noodzakelijk is van de jurisprudentie inzake de erkenning als onderneming in moeilijkheden op basis van de in te voeren reglementaire bepaling en de stukken die daarbij al dan niet in aanmerking worden genomen.

Aangezien de erkenning als onderneming in moeilijkheden zowel kan gebeuren door de RVA als door de Commissie Ondernemingsplannen, moet er een overleg plaatsvinden tussen de RVA en de Commissie Ondernemingsplannen, zodat er een gemeenschappelijke en standvastige jurisprudentie ontwikkeld kan worden.

Ten tweede wenst de Raad te wijzen op de problematiek van de "gemengd btw-belastingplichtige" ondernemingen, die voor bepaalde activiteiten btw-plichtig zijn en voor andere activiteiten niet. Voor deze ondernemingen moet er op pragmatische wijze bekeken worden hoe deze grijze zone beoordeeld kan worden, zonder dat de voorgestelde toevoeging in de wettelijke regeling aangepast moet worden.

De leden die de Unie van socialprofitondernemingen vertegenwoordigen, willen ook de aandacht vestigen op de kwestie van de subsidies. Er kan geen sprake van zijn dat automatisch en principieel wordt geweigerd rekening te houden met het verlies of de vermindering van subsidies. Ook daar moet geval per geval een pragmatische benadering worden gehanteerd om de aard van dat verlies en die vermindering te beoordelen en na te gaan of het relevant is zich daarop te beroepen om bijvoorbeeld de daling van de omzet aan te tonen.

Advies nr.2.366

- 15 -

De Raad, met uitzondering van de leden die de Unie van socialprofitondernemingen vertegenwoordigen, wenst erop te wijzen dat er vandaag een reglementair en administratief kader bestaat om te beoordelen of een dossier in aanmerking komt voor tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken. Elke toekomstige aanvraag zal binnen dit bestaand kader beoordeeld worden. Er moet hierbij op gewezen worden dat structurele economische werkloosheid niet onder het concept economische werkloosheid valt zoals het geconcipieerd is in het Belgisch recht. Dit sluit echter een pragmatische benadering niet uit, waarbij op basis van de bijzondere omstandigheden van een individueel geval uitzonderlijk kan worden beslist dat een verlies of vermindering van subsidies in aanmerking genomen kan worden om werkgebrek wegens economische redenen aan te tonen, samen met andere relevante indicatoren.

De Raad is van oordeel dat de operationele uitwerking van deze aandachtspunten bekeken moet worden op het niveau van het Beheerscomité van de RVA. Hij wil door de RVA op de hoogte worden gehouden van het resultaat van die operationele uitwerking.

H. Hoofdstuk 10 – Wijziging van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad merkt op dat artikel 16 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet tot doel heeft artikel 103quater, derde lid, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen opnieuw in te voeren.

Dat artikel wil de mogelijkheid bieden om bij koninklijk besluit te voorzien in het recht voor werknemers om de uitoefening van een tijdskrediet zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, vroegtijdig eenzijdig te beëindigen en de voorwaarden en nadere regels voor de toekenning en uitoefening van dit recht vast te stellen.

Voor deze bepaling wordt voorzien in een inwerkingtreding met terugwerkende kracht op 1 februari 2023, zodanig dat deze inwerkingtreding overeenstemt met die van het koninklijk besluit dat voorziet in die mogelijkheid voor de werknemer om zijn tijdskrediet vroegtijdig en eenzijdig te beëindigen.

Advies nr.2.366

- 16 -

2. Standpunt van de Raad

De Raad verwijst voor dit punt naar zijn eenparige advies nr. 2.331 van 29 november 2022 betreffende de besparingsmaatregelen RVA buiten werkloosheid – Ontwerp van koninklijk besluit tijdskrediet en voorontwerp van programmawet, titel Werk, waarin hij zich unaniem negatief heeft uitgesproken over de besparingsmaatregelen inzake tijds-krediet, en stelt daarbij vast dat die maatregel de uitvoering van de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermin-dering en landingsbanen in de weg staat.

I. Hoofdstuk 10bis – Maatregelen betreffende penibiliteit in het kader van de einde-loopbaan van werknemers

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat artikel 16bis, § 1, van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet ertoe strekt de paritaire comités en de paritaire subcomités te verplichten maatregelen te nemen op het vlak van het verminderen van de werkdruk en het verlichten van de zwaarte van de beroepen.

Daartoe verplicht artikel 16bis, § 2, van het voorontwerp van wet de paritaire comités en de paritaire subcomités om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten met het oog op het nemen van dergelijke maatregelen en om de instellingen aan te duiden die belast zijn met de besteding en het gebruik van de gelden voor het uitvoeren van die maatregelen. Die instellingen moeten opgericht zijn volgens de bepalingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Tot slot wordt in artikel 16bis, § 3, een niet-limitatieve opsomming gegeven van de maatregelen die kunnen worden genomen om de werkdruk te verminderen en de zwaarte van de beroepen te verlichten.

2. Standpunt van de Raad

De Raad wenst te benadrukken dat het probleem van de zwaarte van het werk een belangrijk punt van zorg is voor de sociale partners, zowel op interprofessioneel als op sectorniveau.

Advies nr.2.366

- 17 -

Hij wil hierbij herinneren aan de werkzaamheden inzake preventie op het werk die hij in zijn schoot verricht, met name met betrekking tot de ondersteuning van pilootprojecten in ondernemingen op het gebied van primaire preventie van burn-out enerzijds en innovatieve arbeidsorganisatie anderzijds, de ondersteuning van het proces van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem, en de collectieve overeenkomst nr. 104 betreffende de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming.

Hij stelt eveneens vast dat de paritaire comités en subcomités werkzaamheden hebben ondernomen om de zwaarte van het werk te verminderen en de kwaliteit van het werk op sectorniveau te verbeteren. Die werkzaamheden hebben ertoe geleid dat er op die gebieden reeds een aantal oplossingen en goede praktijken werden ontwikkeld.

Aangezien er nog steeds sectorale initiatieven worden ontwikkeld om de zwaarte van het werk op het terrein te verminderen, vraagt de Raad om de sectoren alle gelegenheid te geven om hun werkzaamheden in die richting voort te zetten en stelt hij voor de initiatieven en goede praktijken die reeds werden en nog zullen worden ontwikkeld, in zijn schoot bijeen te brengen teneinde een wederzijds leerproces op te zetten waarmee de uitwisseling van informatie over die verschillende acties en oplossingen op sectoraal en intersectoraal niveau kan worden aangemoedigd en gefaciliteerd.

De Raad acht het belangrijk de resultaten van het sectorale overleg af te wachten.

J. Hoofdstuk 11 – Wijziging van afdeling 1 van hoofdstuk 1 van titel 4 van de programmawet (I) van 26 december 2022

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat het hoofdstuk 11 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen de definitie van "activiteit van reiniging en/of onderhoud" in artikel 22 van de programmawet (I) van 26 december 2022 wijzigt.

In de memorie van toelichting is opgenomen dat de wijziging gevolg geeft aan verschillende vragen die ingevolge de publicatie van de programmawet (I) van 26 december 2022 over de draagwijdte van deze definitie werden gesteld. Daarnaast wordt vermeld dat rekening wordt gehouden met de opmerkingen van de sociale partners.

Advies nr.2.366

- 18 -

De nieuwe definitie van "activiteit van reiniging en/of onderhoud" is opgesteld met een rechtstreekse verwijzing naar het toepassingsgebied van het koninklijk besluit dat het paritair comité voor de schoonmaak instelt, waarbij wordt gepreciseerd dat alleen de schoonmaakactiviteiten in het kader van werken in onroerende staat in de zin van het Btw-wetboek die een aangifte van werken bij de RSZ vereisen zijn onderworpen aan de aanwezigheidsregistratie (IN en OUT), ongeacht het paritaire comité waartoe de onderneming die deze activiteiten uitvoert, behoort.

Het voorontwerp van wet veralgemeent ook de aangifteplicht bedoeld in artikel 30bis, § 7, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, voor de sector van reiniging en onderhoud, ongeacht het bedrag van de werken, met als doel de registratie van de aanwezigheid in de schoonmaaksector, bedoeld in artikel 22 van de programmawet (I) van 26 december 2022 mogelijk te maken voor alle arbeidsplaatsen, ongeacht het bedrag van de werken.

2. Standpunt van de Raad

De Raad onderschrijft de wijziging in artikel 22, eerste lid, 2°, van de programmawet (I) van 26 december 2022. Hij verwijst hierbij naar het unanieme advies van het paritair comité voor de schoonmaak inzake de aanwezigheidsregistratie in de schoonmaaksector.

In dit advies stellen de sociale partners van het paritair comité voor de schoonmaak vast dat het niet betalen van de correcte verloning, het oneigenlijk gebruik van detachering en onderaanneming, de shopping tussen paritaire comités en het beroep doen op zogenaamde "valse" zelfstandigen aan de basis liggen van zwartwerk en sociale fraude.

Om dit te verhelpen, wordt in het advies onder meer als oplossing de uitbreiding van de bestaande aanwezigheidsregistratie IN, naar aanwezigheidsregistratie IN en UIT voorgesteld, ongeacht de waarde van de dienstverleningsovereenkomst, en ongeacht het juridisch statuut van de dienstverlener (Belgische of buitenlandse werkgevers/werknemers, studenten, artikel 60 van de OCMW-wetgeving, sociale economie, zelfstandigen ...) voor alle professionele schoonmaakactiviteiten (i.e. reiniging en onderhoud van onroerende goederen in de zin van artikel 19, § 2, 2°, derde lid, van het Btw-wetboek) en op alle locaties waar deze activiteiten worden uitgevoerd.

De Raad stelt vast dat de nieuwe definitie van "activiteiten van reiniging en/of onderhoud" overeenstemt met het voorstel van de sociale partners van het paritair comité voor de schoonmaak.

Advies nr.2.366

- 19 -

K. Hoofdstuk 12 – Wijziging van de wet van X tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft

1. Beschrijving van de maatregel

De Raad herinnert eraan dat voor de arbeidsovereenkomsten die aanvingen vóór 1 januari 2014 voor het bepalen van de door zowel werknemers als werkgevers te respecteren opzeggingstermijn het zogenaamde kliksysteem geldt, waarbij (in principe) twee termijnen opgeteld dienen te worden, respectievelijk bepaald op basis van de anciënniteit die vóór 1 januari 2014 werd verworven en erna. Het principe van dit kliksysteem en de regels voor het bepalen van deze twee delen van de te respecteren opzeggingstermijn zijn opgenomen in de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

Op 20 december 2022 bracht de Raad het advies nr. 2.339 uit, waarin hij akkoord ging met het in een wetsvoorstel uitgewerkt principe om het kliksysteem niet meer te laten gelden voor een door een werknemer gegeven opzegging.

Voor alle werknemers zou volgens de Raad de regeling inzake de door hen te respecteren opzeggingstermijn van artikel 37/2, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet dienen te gelden. Zij dienen een forfaitaire opzeggingstermijn te respecteren in functie van de anciënniteit van de werknemer met een maximum van 13 weken (vanaf 8 jaar anciënniteit). Voor de werknemers waarop de overgangsregeling tot nu toe van toepassing was, zal de te respecteren opzeggingstermijn dus 13 weken zijn (want zij hebben 8 jaar anciënniteit of meer).

De Raad was in zijn advies nr. 2.339 van oordeel dat deze regeling zorgt voor rechtszekerheid, gezien de uiteenlopende interpretaties waartoe de bestaande regeling in de praktijk aanleiding heeft gegeven en de vraag naar de grondwettelijkheid van het in de bestaande regeling gemaakte onderscheid tussen de lagere en de hogere bedienden.

Het wetsvoorstel werd tijdens de parlementaire behandeling ervan nog aangepast op basis van de vraag van de Raad van State of ook artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut niet diende te worden opgeheven (zie advies nr. 71.630/01 van 6 juli 2022). Artikel 3 van het wetsontwerp tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut, aangenomen door de plenaire vergadering van de Kamer op 16 maart 2023, voorziet nu ook in de opheffing van artikel 68, derde lid (Parl. St. DOC 55 2562/008).

Advies nr.2.366

- 20 -

Het genoemde artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut legt het eerste deel van de opzeggingstermijn vast voor een hogere bediende die al in dienst was op 31 december 2013 bij opzegging door zijn werkgever. Voor een hogere bediende is er in deze bepaling een afwijkende regeling op het algemene principe dat het eerste deel van de opzeggingstermijn moet worden berekend op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die golden op 31 december 2013.

De Raad constateert dat artikel 19 van het ter advies voorgelegde voorontwerp van wet er toe strekt de opheffing van artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut (door de wet van X tot wijziging van deze wet) ongedaan te maken.

Volgens artikel 20 van het voorgelegde voorontwerp van wet zou dit in werking treden op de dag voor de datum van inwerkingtreding van de wet van X tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut. De datum van inwerkingtreding van de wet van X tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut is gepland 6 maanden na publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad. De Raad vroeg in zijn advies nr. 2.339 om in een redelijke termijn voor de inwerkingtreding te voorzien.

2. Standpunt van de Raad

- a. De Raad gaat akkoord met het feit dat artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut behouden dient te blijven. Zijn advies nr. 2.339, waaraan het wetsontwerp tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut uitvoering wenst te geven, had immers enkel betrekking op de overgangsregeling voor een door een werknemer gegeven opzegging. Artikel 68, derde lid, heeft daarentegen betrekking op de situatie van een opzegging door een werkgever.

De opheffing van artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut zou ertoe leiden dat voor de hogere bedienden die al in dienst waren op 31 december 2013 zou moeten worden teruggevallen op de regeling die gold op 31 december 2013, wat de rechtszekerheid in het gedrang zou brengen.

De Raad wenst, wat de datum van inwerkingtreding van de opheffingsbepaling betreft, te wijzen op het belang van het feit dat er geen divergentie is tussen de correctie die doorgevoerd dient te worden en de inwerkingtreding van de wet van X tot wijziging van de Wet Eenheidsstatuut.

- b. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen evenwel vast dat het voorontwerp van wet voorbijgaat aan het advies van de Raad van State en het arrest nr. 140/2018 van 18 oktober 2018 van het Grondwettelijk Hof. Zij stellen bijgevolg voor om aan het derde lid toe te voegen dat op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausules hun uitwerking behouden.

Advies nr.2.366

- 21 -

Deze toevoeging sluit ook aan bij het finale compromisvoorstel van de minister van Werk van juli 2013, waarin de volgende regeling voor het verleden werd opgenomen: *"De rechten op een opzeggingstermijn die werden opgebouwd in de tewerkstelling bij een eenzelfde werkgever tot op het ogenblik van de inwerkingtreding van de nieuwe ontslagregels worden vastgeklikt volgens de bestaande regels."* Het honoreren van op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausules sluit daarbij aan.

- c. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, herinneren er dan weer aan dat het parlementaire initiatief dat heeft geresulteerd in de wet van 20 maart 2023, die op 28 april 2023 in het Belgisch Staatsblad werd gepubliceerd, oorspronkelijk enkel betrekking had op de aanpassing van de maximale wettelijke opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer, zoals de titel van die wet aangeeft.

Het is om die reden dat er een hoofdstuk 12 tot wijziging van de gepubliceerde versie van die wet van 20 maart 2023 is ingevoegd in het voorontwerp van wet dat hier besproken wordt en dat er uiteindelijk geen gevolg wordt gegeven aan het (niet-bindende) advies van de Raad van State.

Aangezien er sinds het NAR-advies nr. 2.339 van 20 december 2022 geen nieuwe elementen zijn opgedoken, volgen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, het voorstel van de werknemersorganisaties dan ook niet en blijven zij bij het standpunt dat werd ingenomen in het eenparige advies nr. 2.339, namelijk: *"De Raad wenst evenwel ook te verwijzen naar de evenwichten die gevonden werden ten tijde van de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden door de wet van 26 december 2013. Hij is van oordeel dat de onderliggende evenwichten hun relevantie behouden en dat het niet de bedoeling is van de sociale partners om deze op enigerwijze in vraag te stellen. Hij is bovendien van oordeel dat de voorgestelde wijziging aan de genoemde wet door onderhavig advies niet kan gezien worden als een precedent voor eventuele verdere werkzaamheden in de toekomst in dit dossier."*

Advies nr.2.366