

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 februari 2026

WETSONTWERP

houdende
diverse arbeidsbepalingen

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 février 2026

PROJET DE LOI

portant des dispositions diverses
relatives au travail

Inhoud	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet.....	34
Impactanalyse	42
Advies van de Raad van State.....	124
Wetsontwerp	141
Coördinatie van de artikelen	155
Advies van de Nationale Arbeidsraad.....	238
Advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven	315

Sommaire	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi	34
Analyse d'impact.....	83
Avis du Conseil d'État	124
Projet de loi	141
Coordination des articles	198
Avis du Conseil National du Travail.....	277
Avis du Conseil central de l'économie	334

<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 3 februari 2026 ingediend.</i>	<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 3 février 2026.</i>
<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 3 februari 2026 door de Kamer ontvangen.</i>	<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 3 février 2026.</i>

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

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp heeft tot doel het regeerakkoord inzake de modernisering van het arbeidsrecht uit te voeren, in verband met enerzijds de individuele arbeidsbetrekkingen en anderzijds de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Dit wetsontwerp bevat maatregelen op de volgende domeinen:

1° versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen;

2° de verlaging van de minimale wekelijkse arbeidsduur;

3° technische wijzigingen met betrekking tot inzetbaarheidbevorderende maatregelen;

4° de afschaffing van het verbod op nachtarbeid;

5° de beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn;

6° de uitvoering van punt 2.1 van het advies nr. 2.432 van de Nationale Arbeidsraad van 22 oktober 2024 met betrekking tot uitzendarbeid;

7° de wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

RÉSUMÉ

Ce projet de loi vise à mettre en œuvre l'accord du gouvernement concernant la modernisation du droit du travail, en matière, d'une part, des relations individuelles du travail et, d'autre part, les relations collectives de travail.

Ce projet de loi contient des mesures dans les domaines suivants:

1° des assouplissements en matière de règlements de travail;

2° la réduction de la durée minimale hebdomadaire de travail;

3° des modifications techniques concernant les mesures d'employabilité;

4° la suppression de l'interdiction du travail de nuit;

5° la limitation de la durée maximale du préavis;

6° la mise en œuvre du point 2.1 de l'avis n° 2.432 du Conseil national du Travail du 22 octobre 2024 concernant le travail intérimaire;

7° la modification de l'article 8, § 1^{er} et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Dit wetsontwerp heeft tot doel het regeerakkoord inzake de modernisering van het arbeidsrecht uit te voeren, in verband met enerzijds de individuele arbeidsbetrekkingen en anderzijds de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Hoofdstuk 2 bevat de maatregelen met betrekking tot de individuele arbeidsbetrekkingen. Dit hoofdstuk is verdeeld in 7 afdelingen.

Afdeling 1 beoogt enerzijds de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement te versoepelen. Voortaan zal het ook mogelijk zijn om in het arbeidsreglement een kader vast te stellen van de gewone arbeidstijd dat de tijdvakken afbakt waarin er in de onderneming wordt gewerkt. Anderzijds wordt voorzien in een versoepeling op het vlak van de overlegprocedure tot wijziging van het arbeidsreglement voor wijzigingen van het arbeidsreglement die betrekking hebben op de uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd of de invoering van een nieuw uurrooster.

Afdeling 2 beoogt het verlagen van de minimale wekelijkse arbeidsduur in het kader van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid. Waar een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid vroeger in een minimale wekelijkse arbeidsduur moest voorzien van een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers van dezelfde categorie, wordt deze verplichting verlaagd naar een tiende.

Afdeling 3 van dit wetsontwerp brengt een aantal technische wijzigingen aan in de bepalingen van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De huidige tekst van artikel 39ter is met ingang van 1 april 2025 ingevoerd door de wet van 15 mei 2024 en regelt de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen waarop een werknemer recht heeft wanneer die bij ontslag door de werkgever recht heeft op een opzegtermijn van minstens 30 weken.

In uitvoering van de maatregelen uit het federaal regeerakkoord 2025-2029 ter modernisering van het arbeidsrecht, versoepelt afdeling 4 van dit wetsontwerp de regeling inzake nacht arbeid. Het verbod op nacht arbeid wordt afgeschaft. Om opnieuw concurrentieel te zijn tegenover de buurlanden met betrekking tot de

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Ce projet de loi vise à mettre en œuvre l'accord du gouvernement en ce qui concerne la modernisation du droit du travail, d'une part, les relations individuelles du travail et, d'autre part, les relations collectives de travail.

Le chapitre 2 contient les mesures en rapport avec les relations individuelles du travail. Ce chapitre est divisé en 7 sections.

La section 1^{re} vise, d'une part, à assouplir l'obligation générale d'inclure tous les horaires à temps plein applicables dans le règlement de travail. Désormais, il sera également possible d'établir dans le règlement de travail un cadre de la durée du travail normale qui délimite les périodes pendant lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise. D'autre part, un assouplissement de la procédure de concertation est prévu pour la modification du règlement de travail, lorsqu'il s'agit de modifications portant sur l'extension du cadre fixé de la durée normale de travail ou de l'introduction d'un nouvel horaire.

La section 2 vise à réduire la durée minimale hebdomadaire de travail dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel. Alors qu'un contrat de travail à temps partiel devait auparavant prévoir une durée minimale hebdomadaire équivalente à un tiers de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein de la même catégorie, cette obligation est réduite à un dixième.

La section 3 de ce projet de loi apporte un certain nombre de modifications techniques aux dispositions de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le texte actuel de l'article 39ter a été introduit à partir du 1^{er} avril 2025 par la loi du 15 mai 2024 et régit les mesures de promotion de l'employabilité auxquelles un travailleur a droit lorsqu'il a droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines en cas de licenciement par l'employeur.

En exécution des mesures prévues par l'accord de gouvernement fédéral 2025-2029 en ce qui concerne la modernisation du droit du travail, la section 4 du projet de loi assouplit la réglementation concernant le travail de nuit. L'interdiction du travail de nuit est supprimée. Afin de redevenir compétitif par rapport aux pays voisins,

werknemers die in dienst treden vanaf 1 april 2026 in de distributiesector en aanverwante sectoren, waaronder de elektronische handel, zal het recht op de premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur behouden blijven maar dan beperkt tot de prestaties verricht tussen 23.00 uur en 6.00 uur 's ochtends. De bestaande procedures voor de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties worden daarbij eveneens vereenvoudigd en er wordt ook een specifieke procedure ingevoerd voor nachtarbeid die uitsluitend prestaties buiten de periode tussen middernacht en 5 uur omvat.

In uitvoering van het regeerakkoord beperkt afdeling 5 voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 april 2026 de maximale duur van de opzeggingstermijn in geval van ontslag gegeven door de werkgever, dit met de bedoeling om een beter evenwicht te vinden tussen een degelijk niveau van sociale bescherming en een aantrekkelijk investeringsklimaat.

Afdeling 6 geeft uitvoering aan punt 2.1 van het advies nr. 2.432 van de Nationale Arbeidsraad van 22 oktober 2024. In dit advies vragen de sociale partners unaniem om de voorafgaande intentieverklaring om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, voorzien door het artikel 8, § 2, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers, af te schaffen.

Hoofdstuk 3 is gewijd aan de maatregelen met betrekking tot de collectieve arbeidsbetrekkingen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 2

Individuele arbeidsbetrekkingen

Afdeling 1

Versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen

Deze afdeling voorziet in een aantal versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen, meer specifiek met betrekking tot de vermelding van de uurroosters. Deze versoepelingen zorgen voor een administratieve vereenvoudiging en meer flexibiliteit in hoofde van de werkgever, maar bieden ook de werknemers meer vrijheid om, binnen de geldende arbeidsduurreglementering en binnen het kader van de gewone arbeidstijd zoals vastgesteld in het arbeidsreglement, in onderling akkoord

en ce qui concerne les travailleurs qui entreront en service dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, à partir du 1^{er} avril 2026, le droit aux primes et avantages liés aux heures entre 20 heures et 6 heures sera maintenu mais en étant limité aux prestations effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin. Les procédures existantes pour l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit sont également simplifiées et une procédure spécifique est également mise en place en ce qui concerne le travail de nuit comportant exclusivement des prestations hors de la période se situant entre minuit et 5 heures.

En exécution de l'accord de gouvernement, la section 5 limite, pour les contrats de travail dont l'exécution débute à partir du 1^{er} avril 2026, la durée maximale du délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur, dans le but de parvenir à un meilleur équilibre entre une protection sociale de qualité et un climat d'investissement attractif.

La section 6 met en œuvre le point 2.1 de l'avis n° 2.432 du Conseil national du Travail du 22 octobre 2024. Dans cet avis, les partenaires sociaux demandent unanimement de supprimer la déclaration d'intention préalable de conclure un contrat de travail intérimaire, prévue par l'article 8, § 2, alinéa 1^{er}, 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 chapitre 3 est consacré aux mesures en rapport avec les relations collectives de travail.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 2

Relations individuelles du travail

Section 1^{re}

Assouplissements concernant les règlements de travail

Cette section prévoit un certain nombre d'assouplissements en matière de règlements de travail, plus particulièrement en ce qui concerne l'indication des horaires. Ces assouplissements permettent une simplification administrative et une plus grande flexibilité de la part de l'employeur, mais donnent également aux travailleurs, plus de liberté, dans le cadre de la réglementation du temps de travail et dans le cadre de la durée normale de travail tel que fixé dans le règlement

met de werkgever hun uurrooster vast te stellen en zo beter af te stemmen op hun privéleven (bijvoorbeeld in functie van het schoolleven van hun kinderen).

Onderafdeling 1

Versoepeling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement

Art. 2

Dit artikel voorziet in een versoepeling van de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters afzonderlijk op te nemen in het arbeidsreglement, zoals bepaald in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Deze versoepeling geldt ook voor de vaste deeltijdse werkroosters die niet volledig inpasbaar zijn in een voltijds uurrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen.

Op vandaag is het zo dat op basis van artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet alle voltijdse uurroosters die in de onderneming worden toegepast afzonderlijk moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement, evenals alle vaste deeltijdse roosters die niet volledig inpasbaar zijn in een (voltijds) uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement. De vaste deeltijdse werkroosters die zich wel volledig situeren binnen een (voltijds) uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement moeten op vandaag niet afzonderlijk worden vermeld in het arbeidsreglement (en dit ten gevolge van een versoepeling die door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk werd ingevoerd).

Het wetsontwerp voorziet nu in een bijkomende versoepeling op dit vlak.

Naast de opname van de afzonderlijke uurroosters ("de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rustpauzes en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid") zal het voortaan ook mogelijk zijn om in het arbeidsreglement een algemeen kader van de gewone werkdag in de onderneming vast te stellen dat de tijdvakken afbakt waarbinnen er in de onderneming wordt (of zal worden) gewerkt (en waarbinnen de uurroosters die in de onderneming worden toegepast zich m.a.w. situeren). Dit kader moet een aantal verplichte elementen bevatten, met name de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, alsook de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur.

de travail, en vigueur, pour déterminer leur horaire, de commun accord, avec l'employeur et ainsi mieux l'aligner sur leur vie privée (par exemple en fonction de la vie scolaire de leurs enfants).

Sous-section 1^{re}

Assouplissement de l'obligation de la mention des horaires dans le règlement de travail

Art. 2

Cet article prévoit un assouplissement de l'obligation générale d'inclure séparément dans le règlement de travail tous les horaires à temps plein applicables, comme le prévoit l'article 6, § 1, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Cet assouplissement s'applique également aux horaires de travail à temps partiel fixes qui ne peuvent pas être entièrement inscrits dans un horaire à temps plein inclus dans le règlement de travail.

Actuellement, en vertu de l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi instituant les règlements de travail, tous les horaires à temps plein appliqués dans l'entreprise doivent être inclus séparément dans le règlement de travail, ainsi que tous les horaires à temps partiel fixes qui ne peuvent pas être entièrement inscrits dans un horaire (à temps plein) inclus dans le règlement de travail. Les horaires de travail à temps partiel fixes qui s'inscrivent entièrement dans un horaire (à temps plein) inclus dans le règlement de travail ne doivent pas être mentionnés séparément dans le règlement de travail (et ce en raison d'un assouplissement introduit par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable).

Le projet de loi prévoit maintenant un assouplissement supplémentaire à cet égard.

Outre la mention de chaque horaire pris séparément, ("le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail"), il sera désormais également possible d'établir, dans le règlement de travail, un cadre général de la durée normale du travail dans l'entreprise qui détermine les périodes pendant lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise (et, en d'autres termes, dans lesquelles les horaires appliqués dans l'entreprise se situent). Ce cadre doit contenir un certain nombre d'éléments obligatoires, en particulier, les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être déterminées, la période journalière durant laquelle les prestations de travail peuvent être déterminées, les heures de travail journalières minimales et maximales, ainsi que les heures de travail hebdomadaires normales et maximales.

Dit mechanisme, waarbij het arbeidsreglement niet alle afzonderlijke uurroosters moet bevatten maar een algemeen kader dat de tijdsvakken afbakt waarbinnen er wordt gewerkt in de onderneming en waarbinnen de toegepaste uurroosters zich moeten situeren, is overigens niet helemaal nieuw: voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters (artikel 6, § 1, 1°, derde lid, van de arbeidsreglementenwet) en van het wisselend week-regime als bedoeld in artikel 20*quarter* van de arbeidswet (artikel 6/2 van de arbeidsreglementenwet) bestaat al een gelijkaardige verplichting (waaraan door het wets-ontwerp ook geen afbreuk wordt gedaan – zie verder).

De notie “gewone” arbeidsdag in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet verwijst naar de “normale” (t.t.z. regelmatig toegepaste en dus gebruikelijke) uurroosters in de onderneming. Vandaar dat op vandaag o.a. niet wordt aanvaard dat het arbeidsreglement een hele reeks “hypothetische” uurroosters bevat of zgn. matrix-uurroosters die bijvoorbeeld elke 10 minuten een aanvang nemen en zo de ganse periode tussen 6.00 uur en 20.00 uur dekken. De nieuwe mogelijkheid om in het arbeidsreglement een algemeen kader van de “gewone” arbeidstijd op te nemen moet in dezelfde zin worden begrepen. Het kader dat in het arbeidsreglement wordt vermeld, moet in beginsel de “normale” arbeidsprestaties in de onderneming omvatten en dus de tijdvakken afbakenen waarin er in de onderneming wordt (of zal worden) gewerkt. Een kader dat zonder meer de ruimst mogelijke grenzen vastlegt en in wezen dus zuiver hypothetische/theoretische tijdvakken afbakt (bijvoorbeeld 7 dagen op 7 en 24u/24u, terwijl er in de onderneming niet in het weekend en slechts tussen 6.00 uur-20.00 uur wordt gewerkt), zal hier niet mee in overeenstemming zijn. Het arbeidsreglement moet zijn informatiefunctie in deze blijven vervullen. Een te ruim tijds-kader moet worden gelijkgesteld met het ontbreken van een tijds-kader, zodat de sanctie van artikel 201, § 1, 1°, van het Sociaal Strafwetboek (sanctie van niveau 1) kan worden toegepast.

Zowel bij de vaststelling van de uurroosters, als van het kader van de gewone arbeidstijd zal de arbeidsduurreglementering uiteraard steeds moeten worden nageleefd.

Ingevolge het wetsontwerp zal het voortaan dus volstaan om in het arbeidsreglement dit algemeen kader van de gewone arbeidstijd op te nemen. Specifiek voor wat de deeltijdarbeid betreft, impliceert dit ook dat voortaan enkel de vaste deeltijdse werkroosters die zich niet volledig situeren binnen een (voltijds) uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement of binnen het kader van de gewone arbeidstijd dat is vastgesteld in het

Ce mécanisme, selon lequel le règlement de travail ne doit pas contenir tous les horaires individuels mais plutôt un cadre général délimitant les périodes durant lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise et dans lesquelles les horaires appliqués doivent se situer, n'est d'ailleurs pas entièrement nouveau: une obligation similaire existe déjà pour l'application des horaires de travail à temps partiel variables (article 6, § 1^{er}, 1^o, troisième alinéa, de la loi instituant les règlements de travail) et du régime hebdomadaire alterné, tel que visé à l'article 20*quarter* de la loi sur le travail (article 6/2 de la loi instituant les règlements de travail), obligation à laquelle le projet de loi ne déroge pas non plus – voir *infra*).

La notion de journée de travail “régulière” de l'article 6, § 1^{er}, 1^o, premier alinéa de la loi instituant les règlements de travail se réfère aux horaires “normaux” (c'est-à-dire régulièrement appliqués et donc habituels) dans l'entreprise. C'est pourquoi, entre autres, il n'est pas accepté, aujourd'hui, que le règlement de travail contienne toute une série d'horaires “hypothétiques” ou d'horaires dits matriciels qui, par exemple, commencent toutes les 10 minutes et couvrent ainsi toute la période comprise entre 6 et 20 heures. La nouvelle possibilité d'inclure dans le règlement de travail, un cadre général de temps de travail “normal” doit être comprise, dans le même sens. En principe, le cadre défini dans le règlement de travail devrait couvrir l'exécution “normale” du travail dans l'entreprise et donc délimiter les périodes pendant lesquelles le travail est (ou sera) effectué dans l'entreprise. Un cadre, qui fixe clairement les limites les plus larges possibles et délimite donc essentiellement des périodes de temps purement hypothétiques/théoriques (par exemple, 7 jours sur 7 et 24h/24h, alors qu'aucun travail n'est effectué dans l'entreprise le week-end et seulement entre 6h00 et 20h00), ne sera pas conforme à ce principe. À cet égard, le règlement de travail doit continuer à remplir sa fonction d'information. Un cadre de la durée du travail trop large doit être assimilé à une absence de cadre, de sorte que la sanction prévue à l'article 201, § 1^{er}, 1^o, du Code pénal social (sanction de niveau 1) peut être appliquée.

Tant, lors de l'établissement des horaires de travail, que du cadre de la durée régulière de travail, la réglementation sur la durée du travail devra évidemment toujours être respectée.

À la suite du projet de loi, il suffira désormais d'inclure ce cadre général de la durée du travail normale dans le règlement de travail. Spécifiquement en ce qui concerne le travail à temps partiel, cela implique également que seuls les horaires de travail à temps partiel fixes, qui ne s'inscrivent pas entièrement dans un horaire (à temps plein) inclus dans le règlement de travail ou dans le cadre de la durée normale du travail établi dans le règlement

arbeidsreglement, nog afzonderlijk in het arbeidsreglement zullen moeten worden opgenomen (via een wijziging van het arbeidsreglement overeenkomstig de daartoe voorziene procedure in de arbeidsreglementenwet).

De invoering van een dergelijk kader in een bestaand arbeidsreglement vereist een wijziging van het arbeidsreglement. Dit impliceert o.a. dat het kader zal moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement via de overlegprocedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in artikel 11 (ingeval er een ondernemingsraad bestaat) resp. artikel 12 (wanneer er geen ondernemingsraad bestaat) van de arbeidsreglementenwet en dat de werkgever het aldus gewijzigde arbeidsreglement vervolgens moet bekendmaken zoals voorzien in artikel 15 van de arbeidsreglementenwet.

Wanneer in het arbeidsreglement een dergelijk kader van de gewone arbeidstijd is opgenomen, kunnen de werkgever en werknemer in onderling akkoord vrij een voltijds of vast deeltijds uurrooster overeenkomen dat zich volledig binnen dit kader situeert (dat wil zeggen dat het volledig inpasbaar is binnen de tijdvakken zoals voorzien in het kader) en zal met het oog op de toepassing van dit uurrooster niet vereist zijn dat dit uurrooster ook nog afzonderlijk wordt opgenomen in het arbeidsreglement (via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement). Wensen de werkgever en werknemer een voltijds uurrooster toe te passen dat zich niet volledig situeert binnen dit kader (en ook niet afzonderlijk wordt vermeld in het arbeidsreglement) of een vast deeltijds rooster dat zich niet volledig situeert binnen dit kader of binnen een (voltijds) uurrooster uit het arbeidsreglement, dan zal het arbeidsreglement hiertoe eerst moeten worden gewijzigd (ex. artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet en art. 38*bis* van de arbeidswet).

Dit artikel van het wetsontwerp versoepelt slechts de algemene verplichting als bepaald in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet.

Voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters in de onderneming zal het arbeidsreglement het kader van de variabiliteit als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, derde lid, van de arbeidsreglementenwet moeten blijven vermelden.

Er wordt hiermee geen afbreuk gedaan aan de bijzondere regels die gelden bij de toepassing van specifieke arbeidsregelingen, zoals bijvoorbeeld artikel 20*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971.

de travail, devront encore être inclus séparément dans le règlement de travail (par une modification du règlement de travail conformément à la procédure prévue à cet effet dans la loi instituant les règlements de travail).

L'introduction d'un tel cadre dans un règlement de travail existant nécessite une modification de ce règlement. Cela implique notamment que le cadre devra être intégré dans le règlement de travail via la procédure de concertation prévue pour la modification du règlement de travail, telle que définie à l'article 11 (en cas d'existence d'un conseil d'entreprise) ou à l'article 12 (en l'absence de conseil d'entreprise) de la loi instituant les règlements de travail, et que l'employeur devra ensuite publier le règlement de travail ainsi modifié, comme prévu à l'article 15 de ladite loi.

Lorsque le règlement de travail contient un tel cadre de la durée normale de travail, l'employeur et le travailleur peuvent, d'un commun accord, convenir librement d'un horaire à temps plein ou d'un horaire fixe à temps partiel qui s'inscrit entièrement dans ce cadre (c'est-à-dire qui peut être entièrement appliqué dans les plages horaires prévues par le cadre). Dans ce cas, il ne sera pas nécessaire d'inclure cet horaire séparément dans le règlement de travail (via la procédure de modification du règlement de travail). Si l'employeur et le travailleur souhaitent appliquer un horaire à temps plein qui ne s'inscrit pas entièrement dans ce cadre (et qui n'est pas non plus mentionné séparément dans le règlement de travail), ou un horaire fixe à temps partiel qui ne s'inscrit pas entièrement dans ce cadre, ou dans un horaire (à temps plein) issu du règlement de travail, alors le règlement de travail devra d'abord être modifié (conformément à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi instituant les règlements de travail et à l'article 38*bis* de la loi sur le travail).

Cet article du projet de loi ne fait qu'assouplir l'obligation générale prévue à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi "instituant les règlements de travail".

Pour l'application des horaires de travail à temps partiel variables dans l'entreprise, le règlement de travail devra continuer à mentionner le cadre de la variabilité tel que prévu à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 3, de la loi instituant les règlements de travail.

Cela n'affecte pas les règles spéciales applicables dans le cadre de l'application de réglementations spécifiques en matière de travail, par exemple l'article 20*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

De beoogde versoepeling heeft verder ook geen weerslag op (de toepassing van) andere regelgeving, bijvoorbeeld inzake uurroosters of de arbeidsduurreglementering.

Er wordt hiermee dus geen afbreuk gedaan aan de toepassing van artikel 4 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, op basis waarvan de werknemer door zijn werkgever moet worden geïnformeerd over zijn individueel uurrooster.

De beoogde versoepeling heeft daarnaast bijvoorbeeld ook geen weerslag op de verplichting om de op de werknemers toepasselijke uurroosters na te leven, zoals bepaald in artikel 38*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971. Overeenkomstig artikel 38*bis*, eerste lid, van de arbeidswet blijft het voor de werkgever dan ook verboden om de werknemers te doen of laten werken buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement.

De opname van een algemeen kader van de arbeidstijd in het arbeidsreglement in de plaats van (of in aanvulling op) de vermelding van de toepasselijke uurroosters heeft ook geen weerslag op de huidige toepassing van artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971. Zoals op vandaag ook het geval is, zal de daarin voorziene vrijstelling van overloon slechts gelden wanneer er arbeid wordt verricht met naleving van de voorwaarden en grenzen die van toepassing zijn op de betrokken arbeidsregelingen, dit is o.a. voor zover er arbeid wordt verricht overeenkomstig het aan de werknemer bekendgemaakte uurrooster.

Onderafdeling 2

Invoering van de uurroosters in het arbeidsreglement

Art. 3 en 4

Deze artikelen van het wetsontwerp voeren binnen de bestaande procedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet, een afwijkende (m.n. een soepelere) regeling in voor de beslechting door het paritair comité van de geschillen over enerzijds ontwerpen van wijziging van een bestaand arbeidsreglement die betrekking hebben op een uitbreiding van het in het arbeidsreglement vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd (via een wijziging van de vastgestelde tijdvakken, dan wel de invoering van een nieuw uurrooster dat zich niet volledig binnen dit kader situeert) en anderzijds, de ontwerpen van wijziging van een bestaand arbeidsreglement waarin

En outre, l'assouplissement prévu n'affecte pas (l'application) d'autres réglementations, telles que celle sur les horaires de travail ou encore celle concernant la durée de travail.

Cela n'affecte pas l'application de l'article 4 de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, en vertu duquel l'employeur doit informer le travailleur de son horaire individuel.

La flexibilisation envisagée n'a également aucun impact sur l'obligation de respecter les horaires de travail applicables aux travailleurs, comme stipulé à l'article 38*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Conformément à l'article 38*bis*, alinéa 1^{er}, de la loi sur le travail, il reste interdit pour l'employeur de faire travailler ou de laisser travailler les travailleurs en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail.

L'inclusion d'un cadre général du temps de travail dans le règlement de travail, en remplacement (ou en complément) de la mention des horaires applicables, n'a également aucun impact sur l'application actuelle de l'article 29, § 2, deuxième alinéa, de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Comme c'est le cas aujourd'hui, la dispense du paiement du sursalaire prévue dans cette disposition ne s'appliquera que lorsque le travail est effectué en respectant les conditions et limites applicables aux régimes de travail concernés, c'est-à-dire notamment lorsque le travail est effectué conformément à l'horaire communiqué au travailleur.

Sous-section 2

Introduction des horaires dans le règlement de travail

Art. 3 et 4

Ces articles du projet de loi introduisent, dans le cadre de la procédure existante de modification du règlement de travail telle que définie aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail, une règle dérogatoire (notamment plus souple) pour le règlement, par la commission paritaire, des différends, portant d'une part, sur des projets de modification d'un règlement de travail existant relative à l'extension du cadre de la durée normale de travail fixée dans le règlement (par exemple, par une modification des plages horaires fixées ou l'introduction d'un nouvel horaire qui ne s'inscrit pas entièrement dans ce cadre), et, d'autre part, sur des projets de modification d'un règlement de travail existant ne

geen kader van de gewone arbeidstijd is opgenomen die betrekking hebben op de invoering van een nieuw uurrooster.

De invoering van een nieuw uurrooster in het arbeidsreglement kan tegemoetkomen aan de noden van de onderneming, maar ook aan de noden van een individuele werknemer. Aldus kan het om een individueel uurrooster gaan op maat van een bepaalde werknemer, dan wel om een uurrooster met een collectief karakter. Dit kan op een objectieve manier (d.w.z. zonder vermelding van persoonsgegevens) worden vermeld in het ontwerp van wijziging van het bestaande arbeidsreglement, teneinde het overleg in de onderneming over de wijziging van het arbeidsreglement te faciliteren.

Als in het arbeidsreglement een kader van de gewone arbeidstijd is opgenomen, zoals mogelijk gemaakt door dit wetsontwerp, dan kan het vastgesteld kader nadien slechts worden gewijzigd mits naleving van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet. Hetzelfde geldt voor de invoering in het arbeidsreglement van een uurrooster dat zich niet volledig situeert binnen het kader van de gewone arbeidstijd zoals vastgesteld in het arbeidsreglement. Als er over een dergelijk ontwerp tot wijziging van het bestaande arbeidsreglement geen overeenstemming bestaat binnen de onderneming, dan schrijven de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet een verzoeningsprocedure voor. Indien die niet slaagt, wordt het geschil in principe door het paritair comité beslecht.

Wanneer de wijziging van het bestaande reglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, zal het paritair comité voortaan een geldige beslissing nemen wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.

Eenzelfde afwijkende (soepelere) regeling op het vlak van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet wordt voorzien voor de ontwerpen van wijziging van een bestaand arbeidsreglement dat geen kader voor de gewone arbeidstijd bevat die betrekking hebben op de invoering van een nieuw uurrooster.

Als het arbeidsreglement geen kader voor de gewone arbeidstijd bevat en de werkgever en werknemer een voltijds uurrooster willen toepassen dat nog niet in het arbeidsreglement staat of een vast deeltijds werkrooster

comportant pas de cadre de la durée normale de travail, relative à l'introduction d'un nouvel horaire.

L'introduction d'un nouvel horaire dans le règlement de travail peut répondre aux besoins de l'entreprise, mais également à ceux d'un travailleur individuel. Il peut donc s'agir d'un horaire individuel adapté à un travailleur déterminé ou d'un horaire à caractère collectif. Cela peut être mentionné de manière objective (c'est-à-dire sans mention de données personnelles) dans le projet de modification du règlement de travail existant, afin de faciliter la concertation au sein de l'entreprise concernant la modification du règlement de travail.

Lorsqu'un cadre de la durée normale de travail a été repris dans le règlement de travail, comme le permet le présent projet de loi, ce cadre ne peut ensuite être modifié qu'en respectant la procédure de modification du règlement de travail telle que définie aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail. Il en va de même pour l'introduction d'un horaire de travail dans le règlement de travail qui ne s'inscrit pas entièrement dans le cadre de la durée normale de travail, tel que fixé dans le règlement de travail. En cas de désaccord au sein de l'entreprise sur un tel projet de modification du règlement de travail existant, les articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail prévoient une procédure de conciliation. Si celle-ci échoue, le différend est en principe tranché par la commission paritaire.

Lorsque la modification du règlement existant concerne une extension du cadre fixé de la durée normale de travail ou l'introduction d'un horaire de travail en dehors de ce cadre, la commission paritaire prendra désormais une décision valable si elle obtient les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs.

Une règle dérogatoire (plus souple) similaire à celle prévue pour la procédure de modification du règlement de travail, telle que définie aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail, est prévue pour les projets de modification d'un règlement de travail existant ne comportant pas de cadre de la durée normale de travail, et portant sur l'introduction d'un nouvel horaire.

Si le règlement de travail ne contient pas de cadre pour la durée normale du travail et que l'employeur et le travailleur souhaitent appliquer un horaire à temps plein qui ne figure pas encore dans le règlement de

dat zich niet volledig situeert binnen een (voltijds) uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement, dan zal dit uurrooster eerst moeten worden toegevoegd aan het arbeidsreglement vooraleer zij er toepassing van kunnen maken (dat wil zeggen vooraleer de werknemer prestaties kan verrichten overeenkomstig dit uurrooster) (ex. artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet en art. 38*bis* van de arbeidswet). Dit impliceert o.a. dat het uurrooster in principe zal moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement via de overlegprocedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet. Geschillen over dergelijke ontwerpen van wijziging van het arbeidsreglement zullen voortaan eveneens door het paritair comité kunnen worden beslecht als de beslissing de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.

Voor de overige geschillen m.b.t. een ontwerp van arbeidsreglement of van een wijziging eraan blijft de bestaande regeling behouden: de beslissing van het paritair comité is dan enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

Rekening houdend met het advies van de Raad van State (advies nr. 78.106/1/V van 19 september 2025, randnummers 9.1-9.4) kan worden opgemerkt dat de huidige regeling, die voor een geldige beslissing ten minste 75 % der stemmen door ieder der partijen uitgebracht vereist, kan leiden tot een blokkering waardoor, m.b.t. de aanpassing van het kader van de arbeidstijd of de invoering van nieuwe uurroosters, bij verdeeldheid geen enkele wijziging mogelijk is, zelfs niet als langs beide zijden een meerderheid (maar geen 75 %) akkoord gaat. Een geblokkeerd overlegmechanisme zou de invoering van noodzakelijke of moderne arbeidsorganisaties kunnen belemmeren. In een context van nieuwe of snel veranderende bedrijfsomgevingen is het daarom verantwoord om dienaangaande in een afwijkende regeling te voorzien, teneinde de tijdige invoering van nieuwe uurroosters of een aangepast arbeidstijdkader mogelijk te maken. Daarbij blijft de kern van het recht op collectief overleg behouden, aangezien er steeds minstens één werknemersorganisatie akkoord moet gaan met de voorgestelde wijzigingen.

De samenstelling van een paritair comité, dat wil zeggen het aantal representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en het aantal vertegenwoordigers per organisatie, verschilt van paritair comité tot paritair comité. Dit varieert gemiddeld van twee tot drie representatieve werknemersorganisaties en één tot

travail, ou un horaire fixe à temps partiel qui ne s'inscrit pas entièrement dans un horaire (à temps plein) repris dans le règlement de travail, alors cet horaire devra d'abord être ajouté au règlement de travail avant qu'ils puissent l'appliquer (c'est-à-dire avant que le travailleur puisse prêter selon cet horaire) (cf. article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi instituant les règlements de travail et article 38*bis* de la loi sur le travail). Cela implique, notamment, que l'horaire devra, en principe, être intégré dans le règlement de travail en suivant la procédure de concertation pour modifier le règlement de travail, telle que définie aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail. Les différends concernant de tels projets de modification du règlement de travail pourront désormais également être tranchés par la commission paritaire, à condition que la décision ait recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs.

Pour les autres différends relatifs à un projet de règlement de travail ou à une modification de celui-ci, le régime existant reste en vigueur: la décision de la commission paritaire n'est alors valable que si elle obtient au moins 75 % des suffrages exprimés par chacune des parties.

Compte tenu de l'avis du Conseil d'État (avis n° 78.106/1/V du 19 septembre 2025, points 9.1 à 9.4), il convient de relever que la réglementation actuelle – qui impose qu'au moins 75 % des voix soient exprimées par chacune des parties pour qu'une décision soit valable – peut engendrer une situation de blocage. Ce blocage signifie que, concernant l'adaptation du cadre de travail ou l'introduction de nouveaux horaires, aucune modification n'est possible en cas de désaccord, même s'il existe, des deux côtés, une majorité (mais inférieure à 75 %). Un mécanisme de concertation paralysé pourrait faire obstacle à l'introduction de formes d'organisations du travail nécessaires ou modernes. Dans un contexte de nouveaux environnements professionnels ou d'environnements en rapide évolution, il est donc justifié de prévoir une réglementation dérogatoire afin de permettre l'introduction, en temps utile, de nouveaux horaires ou d'un cadre de travail adapté. En ce sens, le noyau du droit à la concertation collective reste préservé, puisque toute modification proposée doit toujours recevoir l'accord d'au moins une organisation syndicale.

La composition d'une commission paritaire, c'est-à-dire le nombre d'organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que le nombre de représentants par organisation, varie d'une commission paritaire à l'autre. Cela peut aller en moyenne de deux à trois organisations représentatives de travailleurs et d'une seule à quatre

vier representatieve werkgeversorganisaties, hoewel er uitzonderingen zijn.

In dat verband kan ook nog worden opgemerkt dat uit de informatie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekking van de FOD WASO blijkt dat sinds 2023 slechts 11 keer een beroep werd gedaan op het verzoeningsbureau binnen een paritair comité omwille van geschillen met betrekking tot arbeidsreglementen en dit op een totaal van 156 verzoeningsbureaus in 2023 en 143 verzoeningsbureaus in 2024. Hieruit blijkt dat momenteel bij dergelijk geschil de stap naar het paritair comité in de meeste ondernemingen niet wordt gezet, enerzijds omdat het geschil in een vroeger stadium, op het niveau van de verzoening door de sociale inspectie, wordt opgelost en, anderzijds, omdat op het niveau van het paritair comité moeilijker tot een beslissing kan worden gekomen door de strenge voorwaarden op het vlak van de vereiste meerderheid.

Afdeling 2

Wijziging van de minimale wekelijkse arbeidsduur

Art. 5

Dit artikel verlaagt de verplichting om voor werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst te voorzien in een minimale wekelijkse arbeidsduur van een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers naar een tiende.

Op basis van de cijfers van Eurostat was België in 2024 één van de koplopers binnen de Europese Unie op het vlak van deeltijdarbeid. 23,2 % van de werkenden werkt deeltijds, tegenover 17,1 % in de gehele EU en 28,9 % in Duitsland, 38,6 % in Nederland en 16,5 % in Frankrijk. Ook op het vlak van “kleine” banen (minder dan 19 uur per week) zitten we boven het EU-gemiddelde, met 8,2 % van de totale werkgelegenheid tegenover een EU-gemiddelde van 6,3 % (Duitsland 11,3 %, Nederland 15,7 % en Frankrijk 5,4 %). We kunnen uitgaan van een positief effect op de werkgelegenheid, al passen ook hier een aantal bedenkingen bij.

Voor wie gerechtigd is op het leefloon zal de kleine deeltijdbaai in principe een aantrekkelijke optie zijn. Onder bepaalde voorwaarden komt het extra inkomen dankzij de socio-professionele integratievrijstelling bovenop de uitkering.

organisations représentatives d'employeurs, bien qu'ils existent des exceptions.

À cet égard, il convient également de noter que, selon les informations de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, depuis 2023, il n'a été fait appel au bureau de conciliation au sein d'une commission paritaire que 11 fois pour des litiges relatifs aux règlements de travail, et ce sur un total de 156 bureaux de conciliation en 2023 et 143 en 2024. Il en ressort qu'actuellement, dans ce type de litige, la démarche vers la commission paritaire n'est généralement pas effectuée dans la plupart des entreprises, d'une part parce que le litige est résolu à un stade antérieur, au niveau de la conciliation par l'inspection sociale, et d'autre part parce qu'il est plus difficile de parvenir à une décision au niveau de la commission paritaire en raison des conditions strictes concernant la majorité requise.

Section 2

Modification de la durée minimale hebdomadaire de travail

Art. 5

Cet article supprime l'obligation de respecter, pour les travailleurs ayant un contrat de travail à temps partiel, la durée minimale de travail hebdomadaire d'un tiers de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein.

Sur base des chiffres d'Eurostat, la Belgique figurait en 2024 parmi les pays en tête, au sein de l'Union européenne, en matière de travail à temps partiel. 23,2 % des personnes occupées travaillent à temps partiel, contre 17,1 % dans l'ensemble de l'UE, 28,9 % en Allemagne, 38,6 % aux Pays-Bas et 16,5 % en France. En ce qui concerne les “petits jobs” (moins de 19 heures par semaine), nous sommes également au-dessus de la moyenne européenne, avec 8,2 % de l'emploi total contre une moyenne de 6,3 % dans l'UE (Allemagne 11,3 %, Pays-Bas 15,7 % et France 5,4 %). On peut supposer un effet positif sur l'emploi, mais certaines réserves s'imposent.

Pour les personnes ayant droit au revenu d'intégration, le petit emploi à temps partiel constitue en principe une option intéressante. Sous certaines conditions, le revenu supplémentaire grâce à la dispense d'intégration socio-professionnelle s'ajoute à l'allocation.

Art. 6

Dit artikel geeft gevolg aan een opmerking van de Raad van State (advies nr. 78.106/1/V van 19 september 2025, randnummer 10.3). Het betreft slechts een juridisch-technische aanpassing naar aanleiding van de door dit wetsontwerp voorziene wijziging van artikel 11*bis*, huidig vijfde en zesde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Inhoudelijk verandert er evenwel niets op het vlak van de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse dienstencheque-werknemers.

Art. 7

Deze bepaling wijzigt het koninklijk besluit van 21 december 1992, dat uitvoering geeft aan het zesde lid van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De verwijzing naar de specifieke grens van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers wordt geschrapt. Zodoende wordt er voortaan enkel nog verwezen naar de minimale wekelijkse arbeidsduur die vastgesteld is door artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 8

Er wordt voorzien in een machtiging voor de Koning, om, na overleg in de Ministerraad, de bepalingen uit het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die door deze wet zijn gewijzigd in de toekomst op te heffen, aan te vullen, te wijzigen of te vervangen.

Afdeling 3

*Bevordering van de inzetbaarheid
van de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 39ter
van de wet van 3 juli 1978 betreffende
de arbeidsovereenkomsten*

Art. 9

Dit artikel brengt een aantal technische wijzigingen aan in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat met ingang van 1 april 2025 werd ingevoerd door de wet van 15 mei 2024.

Art. 6

Cet article donne suite à une remarque du Conseil d'État (avis n° 78.106/1/V du 19 septembre 2025, point 10.3). Il s'agit uniquement d'un ajustement juridique et technique à la suite de la modification de l'article 11*bis*, actuellement cinquième et sixième alinéa, prévue par ce projet de loi, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Sur le fond, rien ne change, toutefois, en ce qui concerne la durée minimale hebdomadaire de travail pour les travailleurs à temps partiel sous contrat titres-services.

Art. 7

Cette disposition abroge l'arrêté royal du 21 décembre 1992, qui met en œuvre le sixième alinéa de l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, abrogé par l'article précédent. La référence à la limite spécifique de la durée minimale hebdomadaire de travail des travailleurs occupés à temps partiel est supprimée. Dès lors, il ne sera désormais fait référence qu'à la durée minimale hebdomadaire de travail fixée par l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 8

Une autorisation est prévue pour que le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, puisse à l'avenir abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions de l'arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifié par la présente loi.

Section 3

*Promotion de l'employabilité
du travailleur licencié visé à l'article 39ter
de la loi du 3 juillet 1978 relative
aux contrats de travail*

Art. 9

Cet article apporte un certain nombre de modifications techniques à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui a été introduit à partir du 1^{er} avril 2025 par la loi du 15 mai 2024.

De eerste twee wijzigingen zijn taalkundige correcties om ervoor te zorgen dat de Franse en de Nederlandse tekst van artikel 39ter, § 2, tweede lid, met elkaar in overeenstemming zijn.

Artikel 39ter, § 5, voorziet op vandaag al in een evaluatie van de maatregel door de Nationale Arbeidsraad en het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening binnen de twee jaar na de inwerkingtreding ervan. De derde wijziging zorgt ervoor dat die evaluatie nu uiterlijk voor 1 april 2026 dient te gebeuren.

Afdeling 4

Nachtarbeid

Deze artikelen versoepelen de regeling inzake nacht-arbeid en wijzigen hiertoe de bepalingen uit hoofdstuk III, afdeling 4 “Nachtarbeid” van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en diverse andere regelgeving. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan een van de maatregelen uit het federale regeerakkoord 2025-2029 ter modernisering van het arbeidsrecht.

In dit verband is het belangrijk te benadrukken dat de hervormingen inzake nachtarbeid die door het wetsontwerp worden ingevoerd kaderen in een bredere strategie om onze arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken en de werkzaamheidsgraad tot 80 % op te trekken. Dat is noodzakelijk om de betaalbaarheid van ons sociaal systeem op lange termijn te verzekeren.

Met name in de handel en de distributie wordt van de uitbreiding van avond- en nachtwerk een positief tewerkstellingseffect verwacht, zowel in de e-commerce als in de klassieke kleinhandel. In ons land werkte in 2023 0,11 % van de werkenden in de sector “detailhandel, niet in winkels, aan huis of op markten” (NACE 47.9) waar de e-commerce deel van uitmaakt (Eurostat), tegenover een EU-gemiddelde van 0,28 %. In Duitsland gaat het om 0,11 %, in Frankrijk om 0,40 % en in Nederland om 1,26 %. Als de sector in België op het EU-gemiddelde zou zitten, dan zouden er in ons land 8464 mensen extra aan de slag zijn.

Uit data van Eurostat blijkt dat in ons land minder avond- en nachtwerk wordt gepresteerd dan in de buurlanden en in de EU in het algemeen. Het percentage avondwerk onder alle werkenden (20-64) in ons land bedraagt 11,5 % (2024), iets onder het EU-gemiddelde van 12,7 %, en onder Duitsland (15,2 %) en Nederland (12,6 %) – maar ruim boven Frankrijk (7,6 %). Voor nachtwerk gaat het om 3,4 %, opnieuw onder het EU-gemiddelde van 4,6 % en eveneens onder Duitsland (4,7 %) en Frankrijk (3,9 %) maar in dit geval boven

Les deux premières modifications sont des corrections linguistiques visant à assurer la concordance entre les versions française et néerlandaise de l'article 39ter, § 2, deuxième alinéa.

L'article 39ter, § 5, prévoit déjà actuellement une évaluation de la mesure par le Conseil national du travail et le Comité de gestion de l'Office national de l'emploi dans les deux ans à compter de son entrée en vigueur. La troisième modification prévoit que cette évaluation doit désormais être effectuée au plus tard le 1^{er} avril 2026.

Section 4

Travail de nuit

Ces articles assouplissent la réglementation en matière de travail de nuit et modifient à cet effet les dispositions du chapitre III, section 4 “Travail de nuit” de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de diverses autres réglementations. Il est donné à ce sujet exécution à une des mesures de l'accord de coalition fédérale 2025-2029 en ce qui concerne la modernisation du droit du travail.

Dans ce cadre, il est important de souligner que les réformes relatives au travail de nuit introduites par la loi en projet s'inscrivent dans une stratégie plus large visant à rendre notre marché du travail durable et à porter le taux d'emploi à 80 %. Cela est indispensable pour garantir la viabilité de notre système social à long terme.

En particulier, dans le commerce et la distribution, l'extension du travail en soirée et de nuit devrait avoir un effet positif sur l'emploi, tant dans le secteur du commerce électronique que dans le commerce traditionnel. En 2023, 0,11 % des travailleurs en Belgique étaient actifs dans le secteur “commerce de détail hors magasin, à domicile ou sur les marchés” (NACE 47.9), dont fait partie l'e-commerce (Eurostat), contre une moyenne européenne de 0,28 %. En Allemagne, ce chiffre est de 0,11 %, en France de 0,40 % et aux Pays-Bas de 1,26 %. Si la Belgique atteignait la moyenne européenne, cela représenterait 8464 emplois supplémentaires.

D'après les données d'Eurostat, il ressort que dans notre pays, on effectue moins de travail en soirée et de nuit que dans les pays voisins et que dans l'UE en général. Le pourcentage de travail en soirée parmi l'ensemble des actifs (20-64 ans) dans notre pays s'élève à 11,5 % (2024), légèrement en dessous de la moyenne européenne (12,7 %) et des chiffres de l'Allemagne (15,2 %) et des Pays-Bas (12,6 %) – mais bien au-dessus de la France (7,6 %). Pour le travail de nuit, il s'agit de 3,4 %, à nouveau en dessous de la moyenne européenne (4,6 %)

Nederland (2,9 %). Wanneer vervolgens statistieken van avondwerk en nachtwerk worden bekeken in de sectoren distributie en logistiek (zie de studies die de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hierover publiceerde) dan blijkt België wat betreft nachtarbeid in de transport en logistiek zeker niet onder te doen voor de buurlanden. Het regelmatig nachtwerk in de distributiesector is overal redelijk beperkt, maar België springt er vooral uit met zijn lage tewerkstelling met regelmatig/gewoonlijk avondwerk in de distributiesector. Met name in de handel en de distributie wordt van de uitbreiding van avond- en nachtwerk een belangrijk effect verwacht, zowel in de e-commerce als in de klassieke (“fysieke”) kleinhandel. Wat de elektronische handel betreft, stellen we vast dat de Belgische consument niet achterblijft wat betreft het kopen via e-commerce: 76,08 % van de Belgen kocht online in 2024 (Eurostat) tegenover 77,89 % in Duitsland, 80,29 % in Frankrijk en 94,06 % in Nederland. Ook de Belgische ondernemingen vonden de weg naar de e-commerce: Eurostatcijfers geven aan dat 33,16 % van de Belgische ondernemingen verkopen via e-commerce realiseert (2024), tegenover een EU-gemiddelde van 23,83 % (Duitsland 22,97 %, Nederland 38,26 % en Frankrijk 18,34 %).

Gezien onze ligging, de rol die we kunnen spelen in logistieke ketens en het reeds bestaande Belgische consumentengedrag bevestigen meerdere analyses en studies dat België in de sector van de e-commerce een tewerkstellingspotentieel laat liggen. De afschaffing van de beperkingen op nachtarbeid draagt bij tot het benutten van dat potentieel. Evengoed draagt deze maatregel ook bij tot het behoud van de reeds bestaande tewerkstelling, door ervoor te zorgen dat ondernemingen minder de aandrang zullen voelen om hun activiteit te verplaatsen naar buurlanden waar de nachtarbeid soepeler is geregeld.

Onderafdeling 1

Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 10 en 11

Deze twee bepalingen moeten samen worden gelezen.

Artikel 11 vervangt het huidige artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 door een nieuw artikel 35.

et également en dessous de l'Allemagne (4,7 %) et de la France (3,9 %), mais cette fois-ci au-dessus des Pays-Bas (2,9 %). Lorsque l'on examine ensuite les statistiques du travail en soirée et de nuit dans les secteurs de la distribution et de la logistique (voir les études publiées par le Conseil Central de l'Économie à ce sujet), il apparaît que la Belgique, en ce qui concerne le travail de nuit dans le transport et la logistique, ne fait certainement pas moins bien que les pays voisins. Le travail de nuit régulier dans le secteur de la distribution reste partout relativement limité, mais la Belgique se distingue surtout par son faible emploi pour le travail régulier/habituel en soirée dans le secteur de la distribution. En particulier dans le commerce et la distribution, on s'attend à ce que l'extension du travail en soirée et de nuit ait un effet important, tant dans le commerce électronique que dans le commerce classique (“physique”). En ce qui concerne le commerce électronique, nous constatons que le consommateur belge ne reste pas en retrait en matière d'achats en ligne: 76,08 % des Belges ont acheté en ligne en 2024 (Eurostat), contre 77,89 % en Allemagne, 80,29 % en France et 94,06 % aux Pays-Bas. Les entreprises belges ont également trouvé la voie du commerce électronique: les chiffres d'Eurostat indiquent que 33,16 % des entreprises belges réalisent des ventes via l'e-commerce (2024), contre une moyenne européenne de 23,83 % (Allemagne 22,97 %, Pays-Bas 38,26 % et France 18,34 %).

Compte tenu de notre position géographique, du rôle que nous pouvons jouer dans les chaînes logistiques et du comportement de consommation déjà observé en Belgique, plusieurs analyses et études confirment que notre pays laisse un potentiel d'emploi inexploité dans le secteur du commerce électronique. La suppression des restrictions sur le travail de nuit contribuera à réaliser ce potentiel. Cette mesure contribuera également au maintien des emplois existants, en réduisant la tentation pour les entreprises de délocaliser leurs activités vers des pays voisins où la réglementation sur le travail de nuit est plus souple.

Sous-section 1

Modifications de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 10 et 11

Ces deux dispositions doivent être lues conjointement.

L'article 11 remplace l'article 35 actuel de la loi du 16 mars 1971 sur le travail par un nouvel article 35.

In het kader van dit nieuw voorgestelde artikel 35 wordt het algemene principe van het verbod op nachtarbeid, zoals voorzien door het huidige artikel 35, eerste lid, opgeheven.

De huidige grens van nachtarbeid tussen 20.00 uur en 6.00 uur blijft echter behouden in het nieuwe artikel 35, paragraaf 1. Desalniettemin wordt, in uitvoering van het regeringsakkoord en in overeenstemming met de conventie n° 171 betreffende nachtarbeid van de Internationale Arbeidsorganisatie, een specifieke grens tussen 23.00 uur en 6.00 uur voorzien door het nieuwe artikel 35, paragraaf 2, voor de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel.

Dit betekent dat, in overeenstemming met de conventie n° 171 betreffende nachtarbeid van de Internationale Arbeidsorganisatie, voor de nieuwe werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden bij een werkgever in de distributiesector of in de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, de premies en voordelen voor de uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur, die worden voorzien door conventionele of reglementaire bepalingen of door het arbeidsreglement, uitsluitend gelden voor de arbeidsprestaties die worden verricht tussen 23.00 uur en 6.00 uur 's ochtends.

Hiervan kan evenwel worden afgeweken door conventionele of reglementaire bepalingen of door het arbeidsreglement, voor zover die afwijking in voege treedt na 1 april 2026.

Ten gevolge van het advies nr. 78.106/1/V van de Raad van State wordt verduidelijkt dat de invoering van een specifieke grens van 23u tot 6u in artikel 35, nieuwe tweede paragraaf, enkel bedoeld is om specifiek het recht op premies en voorwaarden verbonden aan de uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur te regelen voor de nieuwe werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden bij een werkgever in de sector van de distributie en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel. Deze nieuwe definitie heeft dus geen gevolgen voor de werknemers die in dienst getreden zijn voor 1 april 2026: deze werknemers behouden hun recht op premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur volgens de overeengekomen modaliteiten opdat de koopkracht van deze werknemers wordt behouden overeenkomstig het regeerakkoord. Desalniettemin kan de werkgever uit de distributiesector, aanverwante sectoren met inbegrip van elektronische handel, onverminderd de hiërarchie der normen en met respect voor de bestaande procedures het bedrag van deze bestaande premies en voordelen wijzigen omwille van economische redenen via conventionele bepalingen. Met een wijziging omwille van "economische redenen"

Dans le cadre de ce nouvel article 35 en projet, le principe général d'interdiction du travail de nuit, prévue par l'actuel article 35, paragraphe 1^{er} est supprimée.

La limite actuelle du travail de nuit entre 20 heures et 6 heures est cependant maintenue par l'article 35, paragraphe 1^{er}. Néanmoins, en conformité avec la convention de l'Organisation internationale du travail n° 171 sur le travail de nuit, une limite spécifique entre 23 heures et 6 heures est prévue par le nouvel article 35, paragraphe 2, pour les entreprises du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique.

Cela signifie que, en conformité avec la convention de l'Organisation internationale du travail n° 171 sur le travail de nuit, pour les nouveaux travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} avril 2026 chez un employeur dans le secteur de la distribution ou dans les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, les primes et avantages liés aux heures entre 20 heures et 6 heures, prévus par des dispositions conventionnelles ou réglementaires ou par le règlement de travail, ne s'appliquent qu'aux seules prestations de travail effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin.

Il peut être dérogé à ce qui précède par des dispositions conventionnelles ou réglementaires ou par le règlement de travail, pour autant que cette dérogation entre en vigueur après le 1^{er} avril 2026.

Comme suite à l'avis n° 78.106/1/V du conseil d'État, il est encore précisé que l'introduction, dans l'article 35, paragraphe 2 nouveau, d'une telle limite spécifique de 23h00 à 6h00 vise donc uniquement à réglementer spécifiquement, pour les nouveaux travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} avril 2026 auprès d'un employeur du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, le droit au paiement des primes et avantages liés aux heures entre 20 heures et 6 heures. Par contre, cette nouvelle définition n'a pas de conséquence pour les travailleurs entrés en service avant le 1^{er} avril 2026: ces travailleurs maintiennent leur droit aux primes et avantages liés aux heures entre 20 heures et 6 heures selon les modalités convenues de sorte que le pouvoir d'achat de ces travailleurs est maintenu conformément à l'accord de gouvernement. Néanmoins, l'employeur du secteur de la distribution, des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, peut, sans préjudice de la hiérarchie des normes et dans le respect des procédures existantes, modifier le montant de ces primes et avantages existants pour des raisons économiques par voie de dispositions conventionnelles. Par "raisons

wordt hier bedoeld dat bij economische moeilijkheden het bedrag van de premie in uitzonderlijke omstandigheden aangepast kan worden als hierover een collectief akkoord bestaat. Die situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer een aangepaste premie deel uitmaakt van een sociaal akkoord om een bedrijf in economische moeilijkheden terug op de rails te krijgen of wanneer een aangepaste premie net overeengekomen wordt om een situatie van economische moeilijkheden af te wenden. Deze werkgever vat in deze situaties van economische moeilijkheden het paritair comité over de voorgenomen wijzigingen. Het paritair comité kan de voorgenomen wijzigingen toetsen aan de sectorale afspraken en desgevallend aanbevelingen formuleren die het sociaal overleg op lokaal niveau kan kunnen ondersteunen. De centrale rol van het sociaal overleg inzake loonvorming blijft onverminderd gevrijwaard. Paragraaf 3 bevestigt het minimumbedrag van de premie.

Deze werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden worden in het nieuwe artikel 35, paragraaf 5, 1°, van het wetsontwerp gedefinieerd als zijnde personen die zijn tewerkgesteld op basis van een dienstbetrekking (zijnde op basis van een arbeidsovereenkomst of een statuut in het specifieke geval van statutaire ambtenaren bij bpost) waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 april 2026 met een werkgever, zoals bedoeld in artikel 35, paragraaf 2, tenzij deze werknemers al bij deze werkgever tewerkgesteld waren als werknemer of uitzendkracht op basis van een andere dienstbetrekking gedurende één of meerdere dagen in de periode van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026. Het verrichten van effectieve prestaties is niet noodzakelijk: een schorsing van de uitvoering van de betrokken dienstbetrekking volstaat eveneens.

Op grond van de definitie in artikel 35, paragraaf 5, 1° van het wetsontwerp, zullen de werknemers die gedurende de periode van 25 maart tot en met 31 maart 2026 reeds verbonden waren door een dienstbetrekking en vanaf 1 april 2026 een nieuwe dienstbetrekking zijn aangegaan bij dezelfde werkgever in de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, niet worden geviséerd door de specifieke grenzen van artikel 35, paragraaf 2 van het wetsontwerp (wat betreft het recht op premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur). Bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die loopt in de periode van 25 maart 2026 tot en met 31 maart 2026 en wordt opgevolgd met of zonder onderbreking door een nieuwe arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur) die werd gesloten met dezelfde werkgever vanaf 1 april 2026. Voor deze werknemers blijven de algemene grenzen van nachtarbeid, van 20.00 uur tot 6.00 uur integraal van toepassing (met andere woorden

économiques”, on entend ici que, en cas de difficultés économiques, le montant de la prime peut, dans des circonstances exceptionnelles, être adapté pour autant qu’un accord collectif existe à ce sujet. Cette situation peut par exemple se présenter lorsqu’une prime adaptée fait partie d’un accord social visant à remettre sur les rails une entreprise en difficulté économique, ou lorsqu’une prime adaptée est précisément convenue afin de prévenir une situation de difficultés économiques. Dans ces situations de difficultés économiques, l’employeur saisit la commission paritaire au sujet des modifications envisagées. La commission paritaire peut examiner ces modifications à la lumière des accords sectoriels et, le cas échéant, formuler des recommandations susceptibles de soutenir la concertation sociale au niveau local. Le rôle central de la concertation sociale en matière de formation des salaires demeure pleinement garanti. Le paragraphe 3 confirme le montant minimum de la prime.

Les travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} avril 2026 sont définis par le nouvel article 35, paragraphe 5, 1°, en projet comme étant les personnes qui sont occupées, sur la base d’une relation de travail (c’est-à-dire sur base d’un contrat de travail ou d’un statut dans le cas spécifique d’agents statutaires employés par bpost) dont l’exécution débute à partir du 1^{er} avril 2026, par l’employeur visé à l’article 35, paragraphe 2, sauf si ces travailleurs étaient occupés en tant que travailleur ou travailleur intérimaire sur base d’une relation de travail durant un ou plusieurs jours durant la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. La prestation de prestations de travail effectives n’est pas nécessaire: une suspension de l’exécution de la relation de travail suffit également.

En vertu de la définition figurant à l’article 35, paragraphe 5, 1° du projet de loi, les travailleurs qui, durant la période du 25 mars au 31 mars 2026, étaient déjà liés par une relation de travail et qui, à partir du 1^{er} avril 2026, sont liés par une nouvelle relation de travail avec le même employeur dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, ne seront pas visés par les limites spécifiques de l’article 35, paragraphe 2 du projet de loi (en ce qui concerne le droit aux primes et avantages liés aux heures comprises entre 20 heures et 6 heures). Par exemple, un contrat de travail à durée déterminée courant du 25 mars 2026 au 31 mars 2026 inclus et qui est suivi, avec ou sans interruption, d’un nouveau contrat de travail (par exemple, un contrat à durée indéterminée) conclu avec le même employeur à partir du 1^{er} avril 2026. Pour ces travailleurs, les limites générales du travail de nuit, de 20 heures à 6 heures, restent intégralement applicables (autrement dit, y compris le droit aux primes et avantages liés aux heures comprises entre 20 heures

met inbegrip van het recht op premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur). Dit geldt eveneens voor werknemers die in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die tussen 25 maart 2026 en 31 maart 2026 werd gesloten bij een gebruiker in de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel en die vervolgens vanaf 1 april 2026 in dienst worden genomen met een arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur) bij deze gebruiker die nu hun nieuwe werkgever wordt.

Er wordt nog verduidelijkt dat in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst, vanaf 1 april 2026 van een onderneming in de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, de werknemers van de overgedragen onderneming die reeds in dienst waren voor deze datum, niet onder het principe van de beperking van premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid vallen, zoals voorzien in artikel 35, paragraaf 2 van het wetsontwerp. Voor deze werknemers blijft de algemene grens van nachtarbeid van 20.00 uur tot 6.00 uur integraal van toepassing (met andere woorden met inbegrip van de premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur). Er wordt aan herinnerd dat, door het enkele feit van een overgang van onderneming krachtens overeenkomst (in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32*bis* van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement) de arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werknemer en de vervreemder (de oude werkgever) van rechtswege wordt overgedragen naar de overnemer (de nieuwe werkgever), zonder dat er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten met deze laatste. De originele arbeidsovereenkomst, zoals afgesloten met de vervreemder zal dus verder uitgevoerd worden, onder dezelfde voorwaarden als voor de overgang van onderneming, zowel door de overgenomen werknemer als door de verkrijger met inbegrip van het recht op premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur.

Wat betreft enerzijds de werknemers die niet onder de distributiesector vallen, noch onder de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, en anderzijds de werknemers die voor 1 april 2026 al in dienst waren bij een werkgever in de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, blijven de algemene grenzen van nachtarbeid van toepassing, zoals voorzien in het nieuwe artikel 35, paragraaf 1, zoals gewijzigd door het wetsontwerp, namelijk van 20.00 uur tot 6.00 uur en bijgevolg behouden

et 6 heures). Cela vaut également pour les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire conclu entre le 25 mars 2026 et le 31 mars 2026 auprès d'un utilisateur dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, et qui sont ensuite entrés en service avec un contrat de travail (par exemple au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée), à partir du 1^{er} avril 2026 auprès de cet utilisateur lequel devient alors leur nouvel employeur.

Il est encore précisé qu'en cas de transfert conventionnel d'une entreprise dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, intervenant à partir du 1^{er} avril 2026, les travailleurs de l'entreprise ainsi transférée, qui étaient déjà en service avant cette date, ne seront pas soumis au principe de limitation des primes et avantages liés au travail de nuit prévu par l'article 35, paragraphe 2 en projet. Pour de tels travailleurs, la limite générale du travail de nuit de 20 heures à 6 heures continuera donc à être intégralement d'application (autrement dit y compris en ce qui concerne le droit aux primes et aux avantages liés aux heures entre 20 heures et 6 heures). En effet, il est rappelé à cet égard que, du seul fait du transfert conventionnel de l'entreprise (au sens de la convention collective de travail n° 32*bis* du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits de travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs en cas de reprise de l'actif après faillite), le contrat de travail conclu entre le travailleur et le cédant (l'ancien employeur) est transféré de plein droit au cessionnaire (le nouvel employeur), sans qu'il y ait un nouveau contrat qui soit conclu avec ce dernier. Le contrat de travail initialement conclu chez le cédant continuera donc à être exécuté dans les mêmes conditions d'avant le transfert tant par le travailleur transféré que par le cessionnaire, en ce compris le droit aux primes et avantages liés aux heures entre 20 heures et 6 heures.

Par ailleurs, en ce qui concerne, d'une part, les travailleurs qui ne relèvent pas du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique et, d'autre part, les travailleurs qui sont déjà en service depuis une date antérieure au 1^{er} avril 2026, auprès d'un employeur dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, la limite générale du travail de nuit de 20h00 à 6h00 prévue à l'article 35, paragraphe 1^{er} nouveau, tel que modifié par la loi en projet, restera d'application et, en conséquence,

deze werknemers integraal hun huidig recht op premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid voor deze periode van 20.00 uur tot 6.00 uur.

De distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, worden gedefinieerd in artikel 35, paragraaf 5, 2° van het wetsontwerp.

Het gaat om twee categorieën ondernemingen, namelijk enerzijds ondernemingen uit de privésector die aan twee specifieke voorwaarden voldoen (zie hieronder) en anderzijds bpost.

Wat betreft in het bijzonder de eerste categorie ondernemingen uit de privésector die deel uitmaken van deze distributiesector en aanverwante sectoren, inclusief e-commerce, voorziet het wetsontwerp in de volgende twee cumulatieve voorwaarden:

1° enerzijds moeten deze ondernemingen uit de privésector, naargelang het geval, onder de bevoegdheid vallen van de volgende paritaire comités of subcomités: het aanvullend paritair comité voor de werklieden nr. 100, het paritair comité voor de handel in voedingswaren nr. 119, het paritair subcomité voor de houthandel nr. 125.03, het paritair comité voor de handel in brandstoffen nr. 127, het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden nr. 140.03, het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie nr. 149.01, het paritair subcomité voor de metaalhandel nr. 149.04, het aanvullend paritair comité voor de bedienden nr. 200, het paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel nr. 201, het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren nr. 202, het paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven nr. 202.01, het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek nr. 226, het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken nr. 311 en het paritair comité voor de warenhuizen nr. 312;

2° anderzijds moeten de genoemde ondernemingen uit de privésector ook, naargelang het geval, een van de volgende activiteiten uitoefenen: detailhandel, groothandel, logistieke activiteiten voor rekening van derden en elektronische handel, zoals gedefinieerd in hetzelfde artikel 35, paragraaf 5, 2° van het wetsontwerp.

Wat betreft de detailhandel wordt deze in het wetsontwerp gedefinieerd als het gewoonlijk produceren of aankopen en doorverkopen van goederen onder eigen naam en voor eigen rekening aan consumenten, aan particulieren, op voorwaarde dat dit geheel of gedeeltelijk online gebeurt. Het gaat dus om de situatie waarin een bestelling online wordt geplaatst en een bestelbevestiging

de tels travailleurs maintiendront intégralement leur droit actuel aux primes et avantages liés au travail de nuit pour une telle période de 20 heures à 6 heures.

Le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, est défini par l'article 35, paragraphe 5, 2° en projet.

Il s'agit de deux catégories d'entreprise à savoir, d'une part, des entreprises du secteur privé qui remplissent deux conditions spécifiques (v. ci-après) et, d'autre part, bpost.

En ce qui concerne en particulier la première catégorie d'entreprises du secteur privé faisant partie de ce secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, les deux conditions suivantes et cumulatives sont prévues à cet effet par la loi en projet:

1° d'une part, ces entreprises du secteur privé doivent relever, selon le cas de la compétence des commissions ou sous commissions paritaires suivantes: la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers n° 100, la Commission paritaire du commerce alimentaire n° 119, la sous-commission paritaire du commerce du bois n° 125.03, la commission paritaire pour le commerce de combustibles n° 127, la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers n° 140.03, la sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution n° 149.01, la sous-commission paritaire pour le commerce du métal n° 149.04, la Commission paritaire auxiliaire pour employés n° 200, la Commission paritaire du commerce de détail indépendant n° 201, la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire n° 202, la Sous-Commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation n° 202.01, la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique n° 226, la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail n° 311 et la Commission paritaire des grands magasins n° 312;

2° d'autre part, lesdites entreprises du secteur privé doivent également effectuer, selon le cas, une des activités suivantes: commerce de détail, commerce de gros, activités logistiques pour le compte de tiers et commerce électronique, lesquelles sont définies dans le même article 35, paragraphe 5, 2° en projet.

En ce qui concerne particulièrement le commerce de détail celui-ci est défini par la loi en projet comme produire ou acheter et revendre de manière habituelle des marchandises en nom propre et pour compte propre à des consommateurs, à des particuliers et à condition que cela se fasse entièrement ou partiellement en ligne. Cela concerne donc la situation où une commande est

naar de koper wordt verzonden. De betaling hoeft nog niet te hebben plaatsgevonden. De handelaar dient dus geen beveiligde online betaalsystemen te voorzien.

Voor de kleinhandel werd deze online verkoop toegevoegd omdat winkels die geen website hebben waarop bestellingen kunnen worden geplaatst, in de regel niet of slechts in zeer beperkte mate worden blootgesteld aan concurrentie van buitenlandse spelers. Buitenlandse concurrentie manifesteert zich immers hoofdzakelijk in het online verkoopkanaal, waar grensoverschrijdende e-commerce een directe impact heeft op de omzet en prijszetting. Klassieke fysieke kleinhandelszaken zonder online bestelplatform worden daardoor veel minder geraakt door deze internationale concurrentiedruk. Dit aspect zal worden meegenomen in de evaluatie in de zin van artikel 35, paragraaf 6 van het wetsontwerp (zie hierna).

Er moet echter worden opgemerkt dat het wetsontwerp op dit punt een uitzondering voorziet voor krantenwinkels, nachtwinkels en winkels in tankstations, waarvoor de voorwaarde dat deze activiteit geheel of gedeeltelijk online moet plaatsvinden, inderdaad niet vereist is. Deze winkels vervullen hoofdzakelijk een fysieke en plaatsgebonden functie, vaak met onmiddellijke of dringende consumptie (pers, basisproducten, snacks, dranken, tabak, enz.). Krantenwinkels verkopen producten die per definitie lokaal worden gekocht; nachtwinkels spelen in op onmiddellijke beschikbaarheid en nabijheid, niet op prijsconcurrentie, winkels aan tankstations functioneren als aanvullende dienstverlening aan reizigers en pendelaars. Het economische profiel van deze sectoren wijkt af van de klassieke kleinhandel, waardoor het onlogisch zou zijn om dezelfde online-voorwaarde op te leggen.

Verder wordt gepreciseerd dat krachtens paragraaf 6 van artikel 35 van het wetsontwerp, vanaf 1 april 2027 maar uiterlijk op 30 september 2027, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad op eigen initiatief aan de minister van Werk een evaluatierapport moeten bezorgen over de definitie van de distributiesector en de aanverwante sectoren, inclusief e-commerce, zoals vermeld in paragraaf 5, 2° van artikel 35 van het wetsontwerp. Na ontvangst van een dergelijk rapport kan de voormelde definitie worden gewijzigd bij koninklijk besluit overlegd in Ministerraad.

Bovendien, en los van de mogelijkheid om de voormelde definitie bij koninklijk besluit overlegd in Ministerraad te wijzigen na ontvangst van een dergelijk evaluatierapport van de twee voormelde organen, zal het

passée en ligne et une confirmation de commande est envoyée à l'acheteur. Le paiement ne doit pas encore avoir eu lieu. Le commerçant ne doit donc pas prévoir de systèmes de paiement en ligne sécurisés.

La vente en ligne a été ajoutée pour le commerce de détail car, en règle générale, les magasins qui ne disposent pas d'un site web permettant de passer des commandes ne sont pas ou très peu exposés à la concurrence de la part d'acteurs étrangers. En effet, la concurrence étrangère se manifeste principalement via le canal de vente en ligne, où le commerce électronique transfrontalier a un impact direct sur le chiffre d'affaires et la fixation des prix. Les commerces de détail physiques traditionnels, sans plateforme de commande en ligne, sont donc beaucoup moins affectés par cette pression concurrentielle internationale. Cet aspect sera réévalué lors de l'évaluation au sens de l'article 35, paragraphe 6 en projet (voir ci-après).

Toutefois, il est à remarquer qu'une exception est prévue à cet égard par le texte en projet en ce qui concerne les marchands de journaux, les night shops et les magasins dans les stations-services pour lesquels la condition selon laquelle cette activité doit se faire entièrement ou partiellement en ligne n'est en effet pas requise. Ces magasins remplissent principalement une fonction physique et locale, souvent liée à une consommation immédiate ou urgente (presse, produits de base, snacks, boissons, tabac, etc.). Les marchands de journaux vendent des produits qui sont, par définition, achetés localement; les magasins de nuit répondent à un besoin d'immédiateté et de proximité, et non à une concurrence par les prix; les magasins situés dans les stations-service offrent des services complémentaires aux voyageurs et aux navetteurs. Le profil économique de ces secteurs diffère de celui du commerce de détail classique, ce qui rendrait illogique d'imposer la même exigence en matière de commerce en ligne.

Il est encore précisé qu'en vertu du paragraphe 6 de l'article 35 en projet, à partir du 1^{er} avril 2027 mais au plus tard le 30 septembre 2027, le Conseil Central de l'Économie et le Conseil national du Travail devront fournir d'initiative au ministre de l'Emploi un rapport d'évaluation concernant la définition du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, mentionnée par le paragraphe 5, 2° de l'article 35 en projet. Après la réception d'un tel rapport, la définition précitée pourra être modifiée par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Par ailleurs, et indépendamment de cette possibilité de modifier par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres la définition précitée à la suite de la fourniture d'un tel rapport d'évaluation fourni par les deux organes

vanaf 1 oktober 2027 eveneens mogelijk zijn om dezelfde definitie van de distributiesector en de aanverwante sectoren, inclusief e-commerce, bij koninklijk besluit te wijzigen, maar telkens na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad. In dat geval is bepaald dat deze twee organen hun advies binnen twee maanden na het verzoek moeten bezorgen, bij gebreke waarvan er niettemin zal worden doorgegaan.

Zoals gevraagd door de Raad van State in zijn advies, wordt het verschil in behandeling dat in artikel 35 wordt ingevoerd tussen de werknemers die zijn in dienst getreden voor 1 april 2026 en diegenen die in dienst treden vanaf 1 april 2026 in de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de e-commerce, gerechtvaardigd op basis van wat volgt.

Het gelijkheidsbeginsel vereist dat elk verschil in behandeling tussen categorieën van werknemers berust op een objectief en redelijk criterium en dat dergelijk verschil evenredig is tot het nagestreefd doel.

In dit geval berust het in het ontworpen artikel 35, paragraaf 2 gemaakte onderscheid op de datum van indiensttreding van de werknemers. De werknemers die reeds in dienst waren voor 1 april 2026 behouden het recht op de bestaande premies en voordelen, terwijl diegenen die in dienst zijn vanaf die datum er geen recht meer op zullen hebben, behoudens in de wettelijk voorziene uitzonderingen.

Dit verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door de inachtneming van het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel:

— de werknemers in dienst voor 1 april 2026 hebben hun contract onder bepaalde voorwaarden afgesloten, meer bepaald wat betreft de loonelementen en -voordelen. Het met terugwerkende kracht afschaffen van deze rechten zou afbreuk doen aan hun verworven rechten en aan de legitieme verwachtingen die zij konden hebben op basis van de toepasselijke regelgeving op het moment van hun indiensttreding;

— voor de nieuwe werknemers kan de wetgever, om redenen van algemeen belang (zoals de modernisering van de arbeidsmarkt, de versterking van de concurrentiekracht, de beperking van de toekomstige lasten voor de werkgevers) die bijdragen aan het algemeen doel van de regering om de Belgische economie te versterken en te vermijden dat ondernemingen zich vestigen in onze buurlanden waar dergelijke maatregelen reeds lange tijd van kracht zijn, beslissen dat deze voordelen niet langer van toepassing zijn.

précités, il sera également possible de modifier à partir du 1^{er} octobre 2027 par arrêté royal la même définition du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique mais après avoir pris chaque fois l'avis du Conseil Central de l'Économie et du Conseil national du Travail. En pareil cas, il est prévu que ces deux organes doivent faire parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

Comme demandé par le Conseil d'État dans son avis, la différence de traitement introduite à l'article 35 entre les travailleurs entrés en service avant le 1^{er} avril 2026 et ceux entrés en service à partir du 1^{er} avril 2026 dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, est justifiée sur base de ce qui suit.

Le principe d'égalité exige que toute différence de traitement entre catégories de travailleurs repose sur un critère objectif et raisonnable, et que cette différence soit proportionnée à l'objectif poursuivi.

En l'espèce, la distinction opérée à l'article 35, paragraphe 2, en projet repose sur la date d'entrée en service des travailleurs. Les travailleurs déjà en service avant le 1^{er} avril 2026 conservent le bénéfice des primes et avantages existants, tandis que ceux en service à partir de cette date n'y auront plus droit, sauf les exceptions légalement prévues.

Cette différence de traitement se justifie par le respect des principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime:

— les travailleurs en service avant le 1^{er} avril 2026 ont conclu leur contrat sous certaines conditions, notamment quant aux éléments de rémunération et d'avantages. Supprimer rétroactivement ces droits porterait atteinte à leurs droits acquis et à la confiance légitime qu'ils pouvaient placer dans la réglementation applicable lors de leur engagement;

— pour les nouveaux travailleurs, le législateur peut, pour des motifs d'intérêt général (tels que la modernisation du marché du travail, le renforcement de la compétitivité, la limitation des charges futures pour les employeurs), qui contribueront à l'objectif général du gouvernement de renforcer l'économie belge et éviter que des entreprises ne s'implantent dans nos pays voisins où de telles mesures sont déjà en vigueur depuis longtemps, décider que ces avantages ne sont plus applicables.

Het gaat dus om een louter toekomstgerichte opheffing, die de verworven rechten eerbiedigt en tegelijkertijd in de toekomst de invoering mogelijk maakt van een regeling die is aangepast aan de economische en sociale noden (er dient in dit kader verwezen te worden naar de statistieken die in het begin van deze memorie van toelichting worden meegegeven in verband met nachtarbeid). De rechtspraak van het Grondwettelijk Hof aanvaardt een dergelijke wetgevende ingreep op voorwaarde dat het verschil in behandeling niet willekeurig is en een legitiem doel nastreeft.

In navolging van het bovenstaande past artikel 10 het opschrift aan van onderafdeling 1 van hoofdstuk III van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 12 en 13

Deze twee bepalingen moeten samen worden gelezen.

Artikel 13 vervangt het huidige artikel 36 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, dat de lijst bevat van de werken en activiteiten waarvoor kan worden afgeweken van het verbod op nachtarbeid, zoals voorzien in het huidige artikel 35, § 1. Gezien de opheffing van het algemene verbod op nachtarbeid in artikel 35 is een dergelijke lijst niet langer relevant en komt deze dus niet meer voor in het voorgestelde nieuwe artikel 36.

In het kader van de vereenvoudiging van de procedures in geval van een arbeidsregeling met prestaties tussen 20.00 uur en 6.00 uur, maar die geen arbeidsregeling is met nachtprestaties in de zin van artikel 38 van de wet van 16 maart 1971, met andere woorden een arbeidsregeling die uitsluitend prestaties buiten de periode tussen middernacht en 5 uur omvat, voorziet het voorgestelde artikel 36 dat deze prestaties en het uurrooster worden vastgesteld door een beroep te doen op de bepalingen bedoeld in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In dit kader voorziet het wetsontwerp in een versoepeling ten opzichte van de bestaande procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

Zo zal, overeenkomstig artikel 36, nieuw tweede lid, van de wet van 16 maart 1971, als in de onderneming geen overeenstemming bestaat over de voorgestelde wijziging van het arbeidsreglement en de sociale inspectie tijdens de in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet bedoelde verzoeningsprocedure vaststelt dat de beoogde arbeidsregeling wettig is, de sociale inspectie de werkgever en, desgevallend de voorzitter

Il s'agit donc d'une abrogation uniquement prospective, qui respecte les droits acquis tout en permettant l'introduction, pour l'avenir, d'un régime adapté aux nécessités économiques et sociales (il est renvoyé à ce sujet aux statistiques fournies au début des commentaires fournis dans le présent exposé des motifs en ce qui concerne le travail de nuit). La jurisprudence de la Cour constitutionnelle admet une telle technique législative dès lors que la différence de traitement n'est pas arbitraire et qu'elle poursuit un objectif légitime.

En application de ce qui précède, l'article 10 adapte l'intitulé de la sous-section 1^{re} du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 12 et 13

Ces deux dispositions doivent être lues conjointement.

L'article 13 remplace l'article 36 actuel de la loi du 16 mars 1971 sur le travail énonçant la liste des travaux et les activités pour lequel il peut être dérogé à l'interdiction du travail de nuit prévue dans l'article 35, paragraphe 1^{er} actuel de la même loi. Étant donné la suppression du principe général d'interdiction du travail de nuit opérée dans l'article 35, une telle liste n'a plus de raison d'être et ne figure donc plus dans le nouvel article 36 en projet.

Dans le cadre de la simplification des procédures en cas de régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures mais ne constituant pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971, autrement dit en cas de régime de travail comportant exclusivement des prestations hors de la période se situant entre minuit et 5 heures, l'article 36 en projet prévoit que ces prestations et l'horaire de travail sont établis en recourant aux règles prévues aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Dans ce cadre, le projet de loi prévoit un assouplissement par rapport à la procédure existante de modification du règlement de travail.

Ainsi, en vertu de l'article 36, alinéa 2 nouveau de la loi du 16 mars 1971, si dans l'entreprise, aucun accord n'est trouvé sur la modification proposée du règlement de travail, et si, au cours de la procédure de conciliation prévue aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail, l'inspection sociale constate que le régime de travail envisagé est légal, elle en informe l'employeur et, le cas échéant, le président du conseil

van de ondernemingsraad, daarvan in kennis stellen. De wijziging van het arbeidsreglement treedt dan de achtste dag na deze kennisgeving in werking.

In dit verband wordt verduidelijkt dat onder een “wettige arbeidsregeling” een arbeidsregeling met nachtprestaties moet worden verstaan die alle reglementaire en conventionele bepalingen met betrekking tot onder meer de arbeidsduur en de procedures tot wijziging van het arbeidsreglement naleeft.

Er wordt ook verduidelijkt dat het in het tweede lid voorziene mechanisme, dat afwijkt van de overlegprocedure uit de artikelen 11, zesde lid en 12, zevende lid van de wet van 8 april 1965, gerechtvaardigd is omwille van de noodzaak om voormeld proces tot aanpassing van het arbeidsreglement en daarmee de invoering van de desbetreffende arbeidsregeling te versnellen.

Verder wordt de bestaande mogelijkheid hernomen om via het sluiten van een gewone collectieve arbeidsovereenkomst (d.w.z. gesloten met één enkele representatieve vakorganisatie) arbeid tussen 20 uur en 6 uur, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt, in de onderneming in te voeren voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen (huidig artikel 27 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen).

In navolging van het bovenstaande past artikel 12 de titel aan van onderafdeling 2 van hoofdstuk III van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 14

Gezien de opheffing van het algemene verbod op nacht arbeid in artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, heeft artikel 37 van deze wet, dat in de mogelijkheid voorziet om via koninklijk besluit nacht arbeid toe te staan, geen bestaansreden meer. Dit artikel wordt daarom opgeheven.

Art. 15

In het kader van de versoepeling van de procedures met betrekking tot het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties, wijzigt dit artikel het artikel 38 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

De versoepeling van de procedures tot invoering van bepaalde vormen van nacht arbeid voor de distributie en aanverwante sectoren is ruimer dan enkel de e-commerce

d'entreprise. La modification du règlement de travail entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.

Il est précisé à ce sujet que par “régime de travail légal” doit s'entendre comme un régime de travail comportant des prestations de nuit qui respecte toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles par rapport à, entre autres, la durée de travail et les procédures de modification du règlement de travail.

Il est également précisé que le mécanisme prévu par l'alinéa 2 de cette même disposition et qui déroge à la procédure de conciliation des articles 11, alinéa 6 et 12, alinéa 7 de la loi du 8 avril 1965 est justifié par la nécessité d'accélérer le processus d'adoption du règlement de travail précité et partant la mise en œuvre du régime de travail concerné en pareil cas.

En outre, est reprise la possibilité existante permettant, via la conclusion d'une convention collective de travail ordinaire (c'est-à-dire conclue avec une seule organisation syndicale représentative), d'introduire dans l'entreprise un travail entre 20 heures et 6 heures, qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit, pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique de biens meubles (article 27 actuel de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en relatives au travail).

En application de ce qui précède, l'article 12 adapte l'intitulé de la sous-section 2 du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 14

Étant donné la suppression du principe général d'interdiction du travail de nuit opérée dans l'article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'article 37 de cette loi prévoyant notamment la possibilité d'une autorisation du travail de nuit accordée par arrêté royal n'a plus de raison d'être et est donc abrogé.

Art. 15

Dans le cadre de l'assouplissement des procédures en cas de régime de travail comportant des prestations de nuit, cet article modifie l'article 38 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'assouplissement des procédures pour l'introduction de certaines formes de travail de nuit dans les secteurs de la distribution et les secteurs connexes est plus large

waarvoor deze versoepeling al gold. Hierdoor kan extra tewerkstelling worden ontwikkeld, ook voor personen die het vandaag moeilijk hebben om een job te vinden. Deze personen kunnen in aanmerking komen voor nieuwe jobs die worden gecreëerd op het vlak van e-commerce. Dit ontwerp heeft dus een positieve weerslag op gelijke kansen en sociale cohesie.

Door de versoepeling van de procedures voor de invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid wordt ervoor gezorgd dat België haar economische positie t.o.v. zijn buurlanden versterkt.

Belgische bedrijven uit de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van e-commerce, en dergelijke bedrijven uit andere landen die actief zijn op de Belgische markt, worden gehinderd in hun activiteit omdat de procedures om nachtarbeid in de onderneming in te voeren zwaar zijn. Op die manier dreigt België voor een stuk de boot te missen in de sector van de distributie en aanverwante sectoren met inbegrip van e-commerce, een sterk groeiende sector die voor heel wat extra werkgelegenheid kan zorgen. Om dit te verhelpen voorziet dit artikel in een versoepeling van de procedure tot invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties. De versoepeling op het vlak van de procedure om nachtarbeid in te voeren, is gerechtvaardigd. De genoemde activiteiten op het Belgische grondgebied staan immers onder zware druk van buitenlandse ondernemingen die kunnen werken onder andere loon- en arbeidsvoorwaarden, waardoor er sprake is van oneerlijke concurrentie. Dit zorgt uiteraard voor verlies aan jobs op de Belgische arbeidsmarkt in vergelijking met het buitenland. In het verslag 2025-1785 van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven “Nachtarbeid in de handels- en aanverwante sectoren” (2025) valt hierover het volgende te lezen (p. 12): “De Belgische B2C e-commerce kende immers pas vanaf 2016 een groeispurt, wat de buitenlandse e-commercespelers in de jaren ervoor voldoende tijd heeft gegeven om marktaandeel te verwerven op de Belgische markt. Uit Tabel 3 van de CRB blijkt dan ook dat de groei van de werkgelegenheid in België in distributie en logistiek over de gehele periode 2010-2019 negatief is geweest (-2,3 % of -12.000 jobs)”.

Overeenkomstig het gewijzigde artikel 38, paragraaf 1, eerste lid van de wet van 16 maart 1971, geldt voortaan als algemene regel dat de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties gebeurt hetzij via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging in de onderneming, hetzij via de wijziging van het arbeidsreglement (uitgevoerd volgens de klassieke procedure voorzien in de artikelen 11 en 12 van de wet

que celui qui s'appliquait déjà au commerce électronique. Cela permet de développer des opportunités d'emploi supplémentaires, y compris pour les personnes qui rencontrent actuellement des difficultés à trouver un travail. Ces personnes peuvent être éligibles pour les nouveaux emplois créés dans le domaine du commerce électronique. Ce projet a donc un impact positif sur l'égalité des chances et la cohésion sociale.

L'assouplissement des procédures pour l'introduction de certaines formes de travail de nuit permet à la Belgique de renforcer sa position économique par rapport aux pays voisins.

Les entreprises belges du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, ainsi que les entreprises étrangères actives sur le marché belge, voient leurs activités entravées en raison de la lourdeur des procédures nécessaires pour introduire le travail de nuit dans l'entreprise. De ce fait, la Belgique risque en partie de rater le coche dans le secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, un secteur en forte croissance qui peut générer de nombreux emplois supplémentaires. Afin de remédier à cette situation, cet article prévoit un assouplissement de la procédure d'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit. Cet assouplissement est justifié. En effet, les activités mentionnées sur le territoire belge sont fortement mises sous pression par des entreprises étrangères qui peuvent opérer sur base d'autres conditions de rémunération et de travail, ce qui engendre une concurrence déloyale. Cela entraîne évidemment une perte d'emplois sur le marché du travail belge par rapport à l'étranger. Le rapport 2025-1785 du Conseil Central de l'Économie intitulé “Travail de nuit dans le commerce et les secteurs connexes” (2025) indique à ce sujet, à la page 12: “En effet, l'e-commerce B2C belge n'a connu une poussée de croissance qu'à partir de 2016, ce qui a donné aux acteurs étrangers de l'e-commerce suffisamment de temps pour gagner des parts sur le marché belge au cours des années précédentes. Il ressort du Tableau 3 du CCE que la croissance de l'emploi dans la distribution et la logistique en Belgique a été négative au cours de la période 2010-2019 (-2,3 % ou -12.000 emplois)”.

Conformément à l'article 38, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971, tel que modifié, il est désormais établi comme règle générale que l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit se fait soit par une convention collective de travail conclue avec toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale de l'entreprise, soit par la modification du règlement de travail (effectuée selon la procédure classique prévue aux articles 11 et 12 de la

van 8 april 1965 tot instelling van arbeidsreglementen). In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan m.a.w. worden gekozen voor de invoering via een dergelijke cao of via de wijziging van het arbeidsreglement.

In afwijking van de algemene regeling uit paragraaf 1, voorziet paragraaf 2 in een afwijkende regeling tot invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties voor de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, als bedoeld in artikel 35, paragraaf 2.

Voor deze ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, gebeurt de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties voortaan hetzij via het sluiten van een gewone collectieve arbeidsovereenkomst (d.w.z. gesloten met één enkele representatieve vakorganisatie), hetzij via de wijziging van het arbeidsreglement.

Voor de ondernemingen bedoeld in artikel 38, nieuwe paragraaf 2, is het principe van de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met één enkele representatieve werknemersorganisatie gerechtvaardigd door de noodzaak om, via zo'n vereenvoudiging van de procedure, het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten te faciliteren, teneinde aldus de activiteiten te ondersteunen van ondernemingen in deze sectoren waarvan de concurrentiekracht in het gedrang komt ten opzichte van ondernemingen in de buurlanden. In die zin draagt deze versoepeling ook bij tot de algemene doelstelling van de regering om de concurrentiekracht te herstellen.

Ingeval daarbij wordt geopteerd voor de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties via de wijziging van het arbeidsreglement, voorziet het wetsontwerp bovendien in een versoepeling t.o.v. de bestaande procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

Zo zal, overeenkomstig artikel 38, § 2, nieuw derde lid van de wet van 16 maart 1971, als in deze ondernemingen geen overeenstemming bestaat over de voorgestelde wijziging van het arbeidsreglement en de sociale inspectie tijdens de in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet bedoelde verzoeningsprocedure vaststelt dat de beoogde arbeidsregeling wettig is, de sociale inspectie de werkgever en, desgevallend de voorzitter van de ondernemingsraad, daarvan in kennis stellen. De wijziging van het arbeidsreglement treedt dan de achtste dag na deze kennisgeving in werking.

loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail). Dans les entreprises avec une délégation syndicale, on peut donc choisir, pour cette introduction, soit une telle convention collective de travail soit la modification du règlement de travail.

Par dérogation au régime général prévu au paragraphe 1^{er}, le paragraphe 2 instaure une procédure spécifique pour l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, visées à l'article 35, paragraphe 2.

Pour ces entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit peut désormais se faire soit par la conclusion d'une convention collective de travail ordinaire (c'est-à-dire conclue avec une seule organisation représentative des travailleurs), soit par la modification du règlement de travail.

Pour les entreprises visées à l'article 38, paragraphe 2 nouveau, le principe d'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit par le biais d'une convention collective de travail conclue avec une seule organisation représentative des travailleurs est justifié par la nécessité de faciliter, par le biais d'un tel assouplissement de la procédure, la conclusion de conventions collectives de travail, afin de soutenir ainsi les activités des entreprises de pareils secteurs dont la compétitivité est mise à mal par rapport aux entreprises des pays voisins. En ce sens cet assouplissement participe également à l'objectif général de restauration d'une telle compétitivité tel que fixé par le gouvernement.

Par ailleurs, s'il est opté pour l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit par la voie de la modification du règlement de travail, le projet de loi prévoit un assouplissement par rapport à la procédure existante de modification du règlement de travail.

Ainsi, en vertu de l'article 38, paragraphe 2, alinéa 3 nouveau de la loi du 16 mars 1971, si dans ces entreprises, aucun accord n'est trouvé sur la modification proposée du règlement de travail, et si, au cours de la procédure de conciliation prévue aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail, l'inspection sociale constate que le régime de travail envisagé est légal, elle en informe l'employeur et, le cas échéant, le président du conseil d'entreprise. La modification du règlement de travail entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.

Ingevolge het advies 78.106/V van de Raad van State, wordt verduidelijkt dat onder een “wettige arbeidsregeling” in de zin van het ontworpen artikel 38, § 2, derde lid, van de wet van 16 maart 1971 een arbeidsregeling met nachtprestaties moet worden verstaan die alle reglementaire en conventionele bepalingen met betrekking tot onder meer de arbeidsduur en de procedures tot wijziging van het arbeidsreglement naleeft.

Er wordt ook verduidelijkt dat, voor de sectoren bedoeld in artikel 38, nieuwe paragraaf 2, van de wet van 16 maart 1971, het in het derde lid van diezelfde bepaling voorziene mechanisme dat afwijkt van de overlegprocedure uit de artikelen 11, zesde lid en 12, zevende lid van de wet van 8 april 1965, gerechtvaardigd is omwille van de noodzaak om voormeld proces tot aanpassing van het arbeidsreglement en daarmee de invoering van de desbetreffende arbeidsregeling met nachtprestaties te versnellen. Tegelijkertijd beoogt een dergelijke maatregel ook de activiteiten te ondersteunen van de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de e-commerce, bedoeld in datzelfde artikel 38, § 2, waarvan de concurrentiekracht in het gedrang komt ten opzichte van ondernemingen in de buurlanden. Dergelijke ondersteuning draagt ook bij tot de algemene doelstelling van de regering om die concurrentiekracht van voornoemde ondernemingen te herstellen.

Bovendien en eveneens ingevolge voormeld advies van de Raad van State waarin wordt gevraagd om, in het licht van het *standstill*-beginsel uit artikel 23 van de Grondwet, nader te verantwoorden of de achteruitgang van de waarborgen inzake collectief overleg als aanzienlijk moet worden beschouwd en evenredig is ten aanzien van de nagestreefde doelstelling van de versterking van de concurrentiekracht van de betrokken ondernemingen, wordt als volgt geantwoord.

Het *standstill*-beginsel, verankerd in artikel 23 van de Grondwet en bevestigd door de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, houdt in dat de wetgever het beschermingsniveau van fundamentele sociale rechten, waaronder ook het recht op collectief overleg, niet in aanzienlijke mate mag verminderen zonder een afdoende en specifieke verantwoording te verschaffen. Dit principe sluit de mogelijkheid om bepaalde modaliteiten aan te passen of te hervormen echter niet uit, voor zover de essentie van het recht behouden blijft en dat de hervorming een legitiem doel nastreeft.

In dit wetsontwerp worden de waarborgen inzake collectief overleg voor de invoering van arbeidsregelingen met nachtprestaties in de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de e-commerce, versoepeld ten opzichte van de huidige regeling.

Comme suite à l'avis 78.106/V du Conseil d'État, il est précisé que par “régime de travail légal” au sens de l'article 38, paragraphe 2, alinéa 3 en projet de la loi du 16 mars 1971 doit s'entendre comme un régime de travail comportant des prestations de nuit qui respecte toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles par rapport à, entre autres, la durée de travail et les procédures de modification du règlement de travail.

Il est également précisé que, pour les secteurs visés par l'article 38, paragraphe 2, nouveau de la loi du 16 mars 1971, le mécanisme prévu par l'alinéa 3 de cette même disposition et qui déroge à la procédure de conciliation des articles 11, alinéa 6 et 12, alinéa 7 de la loi du 8 avril 1965 est justifié par la nécessité d'accélérer le processus d'adoption du règlement de travail précité et partant la mise en œuvre du régime de travail comportant des prestations de nuit concerné en pareil cas. Corrélativement, une telle mesure vise ainsi à soutenir les activités des entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris l'e-commerce, visés par le même article 38, paragraphe 2 dont la compétitivité est mise à mal par rapport aux entreprises des pays voisins. Un tel soutien participe aussi à l'objectif général de restauration d'une telle compétitivité des entreprises belges précitées fixé par le gouvernement.

Par ailleurs et de nouveau à la suite de l'avis précité du Conseil d'État demandant de justifier, au regard du principe de *standstill* de l'article 23 de la Constitution, si la réduction des garanties en matière de concertation collective doit être considérée comme significative et si elle est proportionnée à l'objectif poursuivi de renforcement de la compétitivité des entreprises concernées, il est répondu ce qui suit.

Le principe de *standstill*, consacré à l'article 23 de la Constitution et confirmé par la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, implique que le législateur ne peut réduire de manière significative le niveau de protection reconnu aux droits sociaux fondamentaux, parmi lesquels figure le droit à la concertation collective, sans fournir une justification adéquate et spécifique. Ce principe n'exclut toutefois pas la possibilité d'adapter ou de réformer certaines modalités, pour autant que l'essence même du droit reste préservée et que la réforme poursuive un objectif légitime.

Dans le projet de loi, les garanties attachées à la concertation collective pour l'introduction de régimes de travail comportant des prestations de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes sont assouplies par rapport au régime actuel.

Deze aanpassing kan als volgt worden verantwoord:

1. de vooropgestelde maatregelen behouden de essentie van het recht op collectief overleg.

De hervorming schaft het recht op collectief overleg niet af: de sociale partners blijven betrokken in de procedure via de collectieve arbeidsovereenkomsten en representatieve organen. Het recht blijft bestaan, maar de modaliteiten ervan worden aangepast;

2. de vooropgestelde hervorming streeft een legitiem doel na.

De wijziging is ingegeven door overwegingen van algemeen belang, zijnde de versterking van de concurrentiekracht van de distributiesector in België, het vermijden van een delocalisatie naar buurlanden waar deze mogelijkheden al lange tijd bestaan, alsook de aanpassing aan economische ontwikkelingen, die met name verband houden met de e-commerce en nieuwe consumptiegedragingen;

3. de vooropgestelde maatregelen zijn evenredig.

De waarborgen verdwijnen niet, maar worden aangepast teneinde een evenwicht te verzekeren tussen enerzijds de bescherming van de werknemers via het collectief overleg, en, anderzijds, de economische en sociale noden van de sector. De mechanismen van sociaal overleg blijven dus bestaan. De praktijk waarmee de ondernemingen vandaag vertrouwd zijn, zal hierdoor overigens niet worden aangetast: van de 151 verzoeningen met betrekking tot arbeidsreglementen die de sociale inspectie sinds 2023 heeft moeten doen, werden er slechts 6 negatief afgesloten.

Ook de bestaande mogelijkheid wordt hernomen om via het sluiten van een gewone collectieve arbeidsovereenkomst (d.w.z. gesloten met één enkele representatieve vakorganisatie) nachtarbeid, die een arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt, in de onderneming in te voeren voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel voor het geval de onderneming niet zou vallen onder de nieuwe definitie van de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel (huidig artikel 38, § 1, tweede lid van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Tot slot, en nog steeds in het kader van de bovengenoemde versoepeling, wordt de verplichting tot mededeling aan de paritaire comités van het verslag van de raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers aangaande de noodzakelijke aanpassingen van de

Cette adaptation se justifie comme suit:

1. les mesures projetées maintiennent l'essence du droit à la concertation collective.

La réforme ne supprime pas le droit à la concertation collective: les partenaires sociaux continuent d'être associés à la procédure via les conventions collectives de travail et les instances représentatives. Le droit subsiste, mais ses modalités sont adaptées;

2. la réforme projetée poursuit un objectif légitime.

La modification poursuit des considérations d'intérêt général, à savoir le renforcement de la compétitivité du secteur de la distribution en Belgique, la prévention d'une délocalisation vers des pays voisins où de telles possibilités existent depuis longtemps, ainsi que l'adaptation aux évolutions économiques liées notamment au commerce électronique et aux nouveaux comportements de consommation;

3. les mesures projetées revêtent un caractère proportionné.

Les garanties ne disparaissent pas, mais sont adaptées afin d'assurer un équilibre entre, d'une part, la protection des travailleurs par le biais de la concertation collective, et, d'autre part, les nécessités économiques et sociales du secteur. Les mécanismes de dialogue social continuent donc d'exister. La pratique à laquelle les entreprises sont aujourd'hui habituées ne sera d'ailleurs pas impactée: sur les 151 conciliations concernant les règlements de travail que l'inspection sociale a dû mener depuis 2023, seulement 6 se sont conclues de manière négative.

Le projet de loi reprend également la possibilité existante d'introduire dans l'entreprise, par la conclusion d'une convention de travail collective ordinaire (c'est-à-dire conclue avec une seule organisation syndicale représentative), le travail de nuit, qui constitue un régime de travail comportant des prestations de nuit – pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique, dans le cas où l'entreprise ne relèverait pas de la nouvelle définition du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique (article 38, § 1^{er}, deuxième alinéa actuel de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Enfin et toujours dans le cadre de l'assouplissement précité, l'obligation de communication aux commissions paritaires du rapport des consultations des représentants des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs occupés dans les

arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen met nachtprestaties, zoals bedoeld in het huidige artikel 38, § 3 van wet van 16 maart 1971, eveneens opgeheven.

Onderafdeling 2

Wijzigingen aan het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid

Art. 16

In het kader van de versoepeling van de procedures met betrekking tot het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38, vierde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, heft het voorgestelde artikel 15 artikel 38, § 3, vierde lid, op dat een verplichting voorziet tot mededeling aan de bevoegde paritaire comités van het verslag van de raadplegingen van de werknemers betreffende de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen met nachtprestaties, en die bedoeld wordt door het huidige artikel 38, § 3 van dezelfde wet van 16 maart 1971, evenals de machtiging gegeven aan de Koning om de modaliteiten te verduidelijken van het overmaken van het verslag. Als gevolg van een dergelijke versoepeling van de procedures, is artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, dat momenteel artikel 38, § 3, vierde lid, uitvoert, daarom nu achterhaald en wordt het dus eveneens opgeheven.

Onderafdeling 3

Wijzigingen van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen

Art. 17

Hoofdstuk 7 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, dat betrekking heeft op de invoering van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties betreft voor activiteiten van e-commerce, wordt in het licht van de door dit wetsontwerp voorziene wijzigingen op het vlak van nachtarbeid opgeheven.

régimes de travail comportant des prestations de nuit, visée par l'article 38, § 3 actuel de loi du 16 mars 1971, est également supprimée.

Sous-section 2

Modifications de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit

Art. 16

Dans le cadre de l'assouplissement des procédures en cas de régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, paragraphe 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'article 15 en projet supprime l'article 38, paragraphe 3, alinéa 4 actuel prévoyant une obligation de communication aux commissions paritaires compétentes du rapport des consultations des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs occupés dans les régimes de travail comportant des prestations de nuit et qui est visée par l'article 38, § 3 actuel de la même loi du 16 mars 1971 ainsi que la délégation donnée au Roi de préciser les modalités d'une telle transmission du rapport. En conséquence d'un tel assouplissement des procédures, l'article 3, paragraphe 1^{er} de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, qui met actuellement en œuvre l'article 38, paragraphe 3, alinéa 4, revêt donc dorénavant un caractère obsolète et il est donc également abrogé.

Sous-section 3

Modifications de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

Art. 17

Le chapitre 7 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail qui concerne l'introduction d'un travail de nuit qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit pour des activités d'e-commerce est abrogé, compte tenu des modifications prévues dans le présent projet, au niveau du travail de nuit.

*Onderafdeling 4**Wijziging van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken*

Art. 18 en 19

In navolging van het regeerakkoord wordt het verbod op nachtarbeid dat momenteel bepaald wordt door huidig artikel 35, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, opgeheven door dit wetsontwerp. Het volstaat evenwel niet om de arbeidswet van 16 maart 1971 in deze zin aan te passen, maar men moet ook de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken wijzigen.

Rekening houdend met het voorgaande, en in het bijzonder met de voormelde opheffing van het verbod van nachtarbeid, is het verbod, voorzien in artikel 4, 1° van de wet van 6 april 1960, om de in artikel 1 van dezelfde wet opgesomde bouwwerkzaamheden uit te voeren vóór zeven uur en na achttien uur, voortaan tegenstrijdig met een dergelijke opheffing en wordt dit dus opgeheven.

Voor wat het paritair comité voor het bouwbedrijf betreft moet verder nog worden verduidelijkt dat het koninklijk besluit van 20 mei 1998 waarbij nachtarbeid wordt toegestaan voor het uitvoeren van bepaalde werken in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren, genomen op grond van het huidig artikel 37 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en met als enige doel het toelaten van nachtarbeid in de bouw, geen enkele rechtsgrond meer zal hebben ten gevolge van de door dit wetsontwerp voorziene opheffing van voormeld artikel 37. Het zal bijgevolg van rechtswege zonder voorwerp zijn en geen gevolgen meer hebben vanaf die opheffing.

Daarnaast wordt, ingevolge de afschaffing van artikel 4, 1°, ook artikel 4*bis* van dezelfde wet, dat verwijst naar de tijdsgrenzen vermeld in dat artikel 4, 1°, opgeheven door dit wetsontwerp.

Tenslotte wordt er nog gepreciseerd dat het wetsontwerp niet de maatregelen wijzigt die de veiligheid van de werknemers beogen te waarborgen en die van toepassing zijn op basis van de wetgeving inzake het welzijn op het werk in geval van nachtelijke arbeid, aangezien dergelijke maatregelen als voldoende beschouwd worden.

*Sous-section 4**Modifications de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction*

Art. 18 et 19

En exécution de l'accord de gouvernement, l'interdiction du travail de nuit actuellement prévue par l'article 35, paragraphe 1^{er} actuel de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est supprimée par le présent projet de loi. Il ne suffit cependant pas d'adapter la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce sens, mais il faut également modifier la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction.

Compte tenu de ce qui précède, et notamment de la suppression de l'interdiction du travail de nuit précitée, l'interdiction prévue à l'article 4, 1° de la loi du 6 avril 1960 d'exécuter les travaux de construction énumérés à l'article 1^{er} de la même loi avant sept heures et après dix-huit heures revêt dorénavant un caractère contradictoire par rapport à une telle suppression et elle est donc supprimée.

Il y a encore lieu de préciser qu'en ce qui concerne la commission paritaire de la construction, l'arrêté royal du 20 mai 1998 autorisant le travail de nuit pour l'exécution de certains travaux dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction, pris sur base de l'actuel article 37 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et qui n'a pour seul objet que d'autoriser le travail de nuit dans la construction, sera dépourvu de tout fondement juridique en raison de l'abrogation, par la loi en projet, dudit article 37. Il deviendra donc automatiquement obsolète et n'aura plus aucun effet à compter de pareille abrogation.

Par ailleurs, en lien avec la suppression de l'article 4, 1°, l'article 4*bis* de la même loi, qui fait référence aux limites de temps énoncées audit article 4, 1°, est également abrogé par le présent projet de loi.

Enfin, il est encore précisé que le projet de loi ne modifie pas les mesures visant à assurer la sécurité des travailleurs et qui sont applicables sur base de la législation en matière de bien-être au travail en cas de travail nocturne, de telles mesures étant considérées comme suffisantes.

Onderafdeling 5

*Wijziging van het koninklijk besluit van 30 mei 1960
getroffen in uitvoering van de wet van 6 april 1960
betreffende de uitvoering van bouwwerken*

Art. 20

Gezien de door dit wetsontwerp voorziene opheffing van artikel 4*bis* van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken wordt artikel 1*bis* van het koninklijk besluit van 30 mei 1960 getroffen in uitvoering van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken, die uitvoering geeft aan voormeld artikel 4*bis*, eveneens opgeheven door dit artikel.

Onderafdeling 6

*Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende
de invoering van nieuwe arbeidsregelingen
in de ondernemingen*

Art. 21

Deze bepaling wijzigt artikel 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Vanwege de afschaffing van het algemene verbod op nachtarbeid door dit wetsontwerp, is artikel 2, 2° van de wet van 17 maart 1987, dat de mogelijkheid biedt om via een nieuwe arbeidsregeling af te wijken van het verbod om werknemers 's nachts te laten werken, achterhaald.

Bijgevolg dient artikel 2, 2° van de wet van 17 maart 1987 te worden opgeheven.

*Onderafdeling 7**Evaluatie*

Art. 22

De bepalingen van afdeling 4 inzake nachtarbeid zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voor 30 juni 2027.

Sous-section 5

*Modification de l'arrêté royal du 30 mai 1960
pris en exécution de la loi du 6 avril 1960 concernant
l'exécution de travaux de construction*

Art. 20

En liaison avec l'abrogation, par le présent projet de loi de l'article 4*bis* de la loi 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction, l'article 1^{er}*bis* de l'arrêté royal du 30 mai 1960 pris en exécution de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction, et qui exécute ledit article 4*bis*, est lui-même abrogé par le présent article.

Sous-section 6

*Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à
l'introduction de nouveaux régimes de travail
dans les entreprises*

Art. 21

Cette disposition modifie l'article 2 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

En raison de la suppression du principe général d'interdiction du travail de nuit effectuée par la loi en projet, l'article 2, 2° de la loi du 17 mars 1987, qui prévoit la possibilité de déroger par le biais d'un nouveau régime de travail à l'interdiction d'occuper des travailleurs la nuit, est donc obsolète.

Corrélativement, il convient dès lors de supprimer pareil article 2, 2° de la loi du 17 mars 1987.

*Sous-section 7**Évaluation*

Art. 22

Les dispositions de la section 4 relative au travail de nuit feront l'objet d'une évaluation par le Conseil national du Travail et par le Conseil Central de l'Économie pour le 30 juin 2027.

Afdeling 5*Beperking van de maximale duur
van de opzeggingstermijn***Art. 23**

Dit artikel zorgt ervoor dat, bij opzegging gegeven door de werkgever en voor zover het gaat over een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 april 2026 (met andere woorden op 1 april 2026 of een latere datum), de duur van de opzeggingstermijn beperkt wordt tot 52 weken van zodra de werknemer een anciënniteit bereikt van 17 jaar. Deze beperking van de duur van de opzeggingstermijn geldt dus niet voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering was aangevangen vóór 1 april 2026.

Artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat bij opzegging door de werkgever de opzeggingstermijn vaststelt, wordt in die zin aangepast door het invoeren van een nieuwe § 1/1 in dit artikel. De ontworpen bepaling werd vereenvoudigd zoals voorgesteld door de Raad van State (advies 78.106/1/V van 19 september 2025, randnummer 23).

Art. 24

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze afdeling.

Afdeling 6*Uitzendarbeid***Art. 25**

Dit artikel schaft de verplichting af om, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten vast te stellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau. Deze intentieverklaring is overbodig geworden doordat met de wet van 30 augustus 2016 de regel werd ingevoerd dat elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt. Daarmee werd de zgn. 48-urenregel afgeschaft, die het toeliet om arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid schriftelijk vast te stellen binnen de twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst trad.

Ingevolge de eerdere afschaffing van de 48-urenregel vragen de sociale partners thans unaniem (punt 2.1 van het NAR-advies nr. 2.432) om de intentieverklaring

Section 5*Limitation de la durée maximale
du préavis***Art. 23**

Cet article prévoit que, en cas de licenciement par l'employeur, et pour autant qu'il s'agisse d'un contrat de travail dont l'exécution a commencé à partir du 1^{er} avril 2026 (autrement dit, le 1^{er} avril 2026 ou une date ultérieure), la durée du délai de préavis est limitée à 52 semaines dès que le travailleur atteint une ancienneté de 17 ans. Cette limitation de la durée du préavis ne s'applique donc pas aux contrats de travail dont l'exécution a commencé avant le 1^{er} avril 2026.

L'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui fixe le délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur, est modifié en ce sens par l'introduction d'un nouveau § 1^{er}/1 dans cet article. La disposition prévue a été simplifiée, comme proposé par le Conseil d'État (avis 78.106/1/V du 19 septembre 2025, point 23).

Art. 24

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

Section 6*Travail intérimaire***Art. 25**

Cet article supprime l'obligation de constater, pour chaque intérimaire individuellement, l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire. Cette déclaration d'intention est devenue superflue en raison de l'introduction, par la loi du 30 août 2016, de la règle selon laquelle chaque contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire. Ainsi, la règle dite des 48 heures, qui permettait de constater les contrats de travail intérimaire par écrit dans les deux jours ouvrables suivant l'entrée en service de l'intérimaire, a été abrogée.

À la suite de l'abrogation précédente de la règle des 48 heures, les partenaires sociaux demandent unanimement (point 2.1 de l'avis n° 2.432 du CNT) de

voorzien door het artikel 8, § 2, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers, eveneens af te schaffen. Hierdoor vervalt uiteraard ook de sanctie op het niet-sluiten van de intentieverklaring.

Afdeling 7

Inwerkingtreding

Art. 26

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de afdelingen 1, 2 en 4.

HOOFDSTUK 3

Collectieve arbeidsbetrekkingen

Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen

Art. 27 en 28

Deze twee artikelen hebben tot doel werkgevers die wensen gebruik te maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen te verplichten om, indien het toekenningplan kan worden ingediend via toetredingsakte, deze toetredingsakte neer te leggen via elektronische weg (www.bonusplannen.be). Momenteel worden reeds meer dan 80 % van de toetredingsaktes neergelegd via deze toepassing. De verplichting is gerechtvaardigd omdat een elektronisch neergelegde toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningplan, in principe automatisch voldoet aan alle verplichte ontvankelijkheidsvoorwaarden. De vooraf geprogrammeerde controles in de toepassing zorgen ervoor dat de administratie nog slechts in uitzonderlijke gevallen moet tussenkomen in het kader van de ontvankelijkheidscontrole. De toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningplan, kan hierdoor gemiddeld binnen 14 dagen na de neerlegging overgemaakt worden aan het bevoegd Paritair Comité. De toegang tot www.bonusplannen.be gebeurt met de digitale sleutels. Het systeem van aanmelden is hetzelfde als bij andere onlinediensten van de overheid (zoals tax-on-web).

supprimer également la déclaration d'intention prévue par l'article 8, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Par conséquent, la sanction en cas de non-conclusion de la déclaration d'intention est également supprimée.

Section 7

Entrée en vigueur

Art. 26

Cet article règle l'entrée en vigueur des sections 1, 2 et 4.

CHAPITRE 3

Relations collectives de travail

Modification de l'article 8, § 1^{er} et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail

Art. 27 et 28

Ces deux articles ont pour but d'imposer aux employeurs qui souhaitent faire appel au régime des avantages non récurrents liés aux résultats, dans le cas où le plan d'octroi peut être introduit via un acte d'adhésion, de déposer cet acte d'adhésion via la voie électronique (www.plansbonus.be). Actuellement, plus de 80 % d'actes d'adhésion sont déjà déposés via cette application. Cette obligation se justifie par le fait qu'un acte d'adhésion contenant le plan d'octroi soumis par voie électronique répond en principe automatiquement à toutes les conditions obligatoires de recevabilité du dépôt. Les contrôles préprogrammés dans l'application présentent l'avantage que l'administration ne doit intervenir que dans des cas exceptionnels dans le cadre du contrôle de recevabilité. L'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi peut être transmis en moyenne dans un délai de 14 jours à compter de son dépôt à la Commission Paritaire compétente. L'accès à www.plansbonus.be se fait avec les clés numériques. Le système d'authentification est le même que pour les autres services en ligne gouvernementaux (tels que tax-on-web).

Art. 29

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van het hoofdstuk.

De minister van Werk,

David Clarinval

Art. 29

Cet article fixe l'entrée en vigueur du chapitre.

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen

Hoofdstuk 1 - Inleidende bepaling

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

Hoofdstuk 2 - Individuele arbeidsbetrekkingen

Afdeling 1 – Wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren

Art. 2. In artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij wet van 5 maart 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid worden de woorden “100 uren” vervangen door de woorden “360 uren”;

2° in paragraaf 1 wordt het tweede lid opgeheven;

3° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt uitdrukkelijk, voorafgaand, schriftelijk en voor een bepaalde duur van een jaar vastgesteld. Het akkoord wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode van een jaar. Het akkoord kan te allen tijde door elke partij schriftelijk worden opgezegd mits naleving van een opzeggingstermijn van twee maanden, die ingaat de dag na de opzegging.

De werkgever kan de werknemer niet verplichten tot dergelijk akkoord of hem onderwerpen aan een nadelige behandeling omwille van het weigeren van dergelijk akkoord.”;

4° het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 3 en 4, luidende:

“§ 3. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1 is niet van toepassing op 240 uren van de 360 uren bedoeld in artikel 25*bis*, § 1.

§ 4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Een deeltijdse werknemer, buiten het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de voormelde herstelwet van 22 januari 1985, kan slechts toepassing maken van dit artikel wanneer zich een tijdelijke vermeerdering van werk voordoet en op voorwaarde dat hij al minstens drie jaar werkt op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses

Chapitre 1^{er} - Disposition introductive

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

Chapitre 2 - Relations individuelles du travail

Section 1^{re} – Modifications concernant la réglementation des heures supplémentaires volontaires

Art. 2. Dans l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, inséré par la loi du 5 mars 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots “100 heures” sont remplacés par les mots “360 heures”;

2° dans le paragraphe 1^{er}, le deuxième alinéa est abrogé;

3° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. L'accord du travailleur est constaté, par écrit, de manière explicite, préalable et écrite, et pour une durée déterminée d'un an. L'accord est chaque fois tacitement renouvelé pour une nouvelle période d'un an. L'accord peut être résilié à tout moment, par écrit, par chacune des parties, moyennant le respect d'un délai de préavis de deux mois qui prend cours le jour suivant le préavis.

L'employeur ne peut pas obliger le travailleur à accepter un tel accord, ni le soumettre à un traitement défavorable en raison de son refus d'accepter un tel accord.”;

4° l'article est complété par les paragraphes 3 et 4, rédigés comme suit:

“§ 3. La rémunération supplémentaire déterminée à l'article 29, § 1^{er} ne s'applique pas aux 240 heures des 360 heures mentionnées à l'article 25*bis*, § 1^{er}.

§ 4. Cet article ne s'applique pas aux travailleurs qui réduisent leur temps de travail en application du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Un travailleur à temps partiel, en dehors du cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, peut faire application du présent article uniquement dans le cadre d'un surcroît temporaire du travail et à condition de travailler depuis au moins trois ans, sur la base d'un contrat de travail à temps partiel tel que visé à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Het tweede lid geldt niet voor deeltijdse werknemers die reeds voor 1 juli 2025 een akkoord als bedoeld in dit artikel afsloten met de desbetreffende werkgever.”

Art. 3.

Art. 4. In artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, ingevoegd bij de wet van 15 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “100 uren” wordt vervangen door het woord “360 uren”;

2° de woorden “360 uren” wordt vervangen door de woorden “450 uren”.

Art. 5.

Art. 6.

Art. 7. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bezorgt jaarlijks, uiterlijk op 31 maart, aan de ministers van Werk, Sociale Zaken en Financiën een verslag met betrekking tot het gebruik van de vrijwillige overuren, zoals bedoeld in artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, in het voorafgaande kalenderjaar.

Art. 8. Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2026, met uitzondering van artikel 7 dat in werking treedt op 1 januari 2027.

Afdeling 2 – Versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen

Onderafdeling 1. – Versoepeling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement

Art. 9. In artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“hetzij de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid, hetzij het kader van de gewone werkdag bestaande uit de volgende elementen:

- a) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- b) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- c) de minimale en maximale dagelijkse werkdag;
- d) de normale en de maximale wekelijkse werkdag.”

Onderafdeling 2. – Invoering van de uurroosters in het arbeidsreglement

Le deuxième alinéa n’est pas d’application pour les travailleurs à temps partiel qui ont déjà conclu, avant le 1^{er} juillet 2025, avec l’employeur concerné, un accord tel que visé dans le présent article.”

Art. 3.

Art. 4. Dans l’article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, inséré par la loi du 15 janvier 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “100 heures” sont remplacés par les mots “360 heures”;

2° les mots “360 heures” sont remplacés par les mots “450 heures”.

Art. 5.

Art. 6.

Art. 7. L’Office National de Sécurité Sociale transmet chaque année, au plus tard le 31 mars, aux ministres de l’Emploi, des Affaires sociales et des Finances, un rapport concernant l’utilisation des heures supplémentaires volontaires, telles que visées à l’article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, au cours de l’année civile précédente.

Art. 8. Cette section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026, à l’exception de l’article 7 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Section 2 – Assouplissements concernant les règlements de travail

Sous-section 1. – Assouplissement de l’obligation de la mention des horaires dans les règlements de travail

Art. 9. Dans l’article 6, § 1^{er}, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 5 mars 2017, l’alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“soit le commencement et la fin de la journée régulière de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d’arrêt régulier du travail, soit le cadre de la durée de travail normale composé des éléments suivants:

- a) les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées;
- b) la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées;
- c) la durée du travail journalière minimale et maximale;
- d) la durée normale et maximale du travail hebdomadaire.”

Sous-section 2. – Introduction des horaires dans le règlement de travail

Art. 10. In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt artikel 11, negende lid, aangevuld met de volgende zinnen:

“Wanneer het ontwerp van wijziging van het bestaand arbeidsreglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, is zijn beslissing evenwel geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen. Als in het bestaand arbeidsreglement geen kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, is vastgesteld en het ontwerp van wijziging van dit arbeidsreglement betrekking heeft op de invoering van een uurrooster, is zijn beslissing eveneens geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.”

Art. 11. In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt artikel 12, elfde lid, aangevuld met de volgende zinnen:

“Wanneer het ontwerp van wijziging van het bestaand arbeidsreglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, is zijn beslissing evenwel geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen. Als in het bestaand arbeidsreglement geen kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, is vastgesteld en het ontwerp van wijziging van dit arbeidsreglement betrekking heeft op de invoering van een uurrooster, is zijn beslissing eveneens geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.”

Afdeling 3 – Opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur

Art. 12. In artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door de wet van 22 december 1989 en de wet van 20 juli 2005, wordt het huidige vijfde tot en met het negende lid opgeheven.

Art. 13. Het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11*bis* van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 september 2022, wordt opgeheven.

Art. 10. Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 11, alinéa 9 est complété par les phrases suivantes:

“Lorsque le projet de modification du règlement de travail existant concerne une extension du cadre fixé de la durée normale de travail tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, ou l'introduction d'un horaire de travail qui se situe en dehors de ce cadre, sa décision est néanmoins valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Si le règlement de travail existant ne fixe pas de cadre de la durée normale de travail, tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, et que le projet de modification de ce règlement de travail porte sur l'introduction d'un horaire, sa décision est également valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative d'employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de travailleurs.”

Art. 11. Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 12, alinéa 11 est complété par les phrases suivantes:

“Lorsque le projet de modification du règlement de travail existant concerne une extension du cadre fixé de la durée du travail normale tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, ou l'introduction d'un horaire de travail qui se situe en dehors de ce cadre, sa décision est néanmoins valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Si le règlement de travail existant ne fixe pas de cadre pour la durée normale de travail, tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, et que le projet de modification de ce règlement de travail porte sur l'introduction d'un horaire, la décision est également valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative d'employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de travailleurs.”

Section 3 – Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail

Art. 12. Dans l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi 22 décembre 1989 et la loi du 20 juillet 2005, les alinéas 5 à 9 actuels sont abrogés.

Art. 13. L'arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par l'arrêté royal du 23 septembre 2022, est abrogé.

Afdeling 4 – Bevordering van de inzetbaarheid van de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 14. In artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vervangen bij de wet van 15 mei 2024, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid van paragraaf 2 worden in de Nederlandse tekst op het eind de woorden “op het loon” opgeheven;

2° in hetzelfde tweede lid van paragraaf 2 wordt in de Franse tekst het woord “*déduites*” vervangen door het woord “*retenues*”;

3° in paragraaf 5 worden de woorden “binnen een termijn van twee jaar te rekenen vanaf de inwerkingtreding ervan” vervangen door de woorden “voor 1 april 2026”.

Afdeling 5 – Nachtarbeid

Onderafdeling 1. – Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 15. In hoofdstuk III, afdeling 4 van de wet van 16 maart 1971, wordt de titel van onderafdeling 1, ingevoegd door de wet van 17 februari 1997, vervangen als volgt:

“Onderafdeling 1: Definitie nachtarbeid”.

Art. 16. In hoofdstuk III van dezelfde wet, wordt artikel 35, vervangen bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 4 december 1998, vervangen als volgt:

“Art. 35. Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

In afwijking van het eerste lid wordt, voor de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, onder nachtarbeid verstaan de arbeid verricht tussen 24 en 5 uur.

Van deze definitie kan, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst, noch bij individuele overeenkomst, noch bij het arbeidsreglement van afgeweken worden voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2026.

Zonder afbreuk te doen aan het vorige lid, zullen de premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid, zoals ze werden bepaald op basis van de conventionele en reglementaire bepalingen van kracht op 1 januari 2026, van toepassing blijven.

Voor de toepassing van het tweede lid, wordt onder ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, verstaan de ondernemingen vallend onder de bevoegdheid van:

— het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel;

Section 4 – Promotion de l’employabilité du travailleur licencié visé à l’article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 14. À l’article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, remplacé par la loi du 15 mai 2024, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l’alinéa 2 du paragraphe 2 les mots “*op het loon*” sont abrogés à la fin du texte en néerlandais;

2° dans le même alinéa 2 du paragraphe 2 le mot “*déduites*” est remplacé par le mot “*retenues*” dans le texte en français;

3° dans le paragraphe 5 les mots “dans un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur” sont remplacés par les mots “pour le 1^{er} avril 2026”.

Section 5 – Travail de nuit

Sous-section 1. – Modifications de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 15. Dans le chapitre III, section 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l’intitulé de la sous-section 1^{re}, insérée par la loi du 17 février 1997, est remplacé par ce qui suit:

“Sous-section 1^{re}: Définition du travail de nuit”.

Art. 16. Dans le chapitre III de la même loi, l’article 35, remplacé par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 4 décembre 1998, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 35. Par travail de nuit, on entend le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures.

Par dérogation à l’alinéa 1^{er}, on entend par travail de nuit, pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, le travail exécuté entre 24 heures et 5 heures.

Il ne peut être dérogé à cette définition ni par convention collective de travail, ni par accord individuel, ni par le règlement de travail pour les travailleurs dont le contrat de travail commence à partir du 1^{er} janvier 2026.

Sans préjudice de l’alinéa précédent, les primes et avantages liés au travail de nuit, tels que prévus sur base de dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur au 1^{er} janvier 2026 continueront à s’appliquer.

Pour l’application de l’alinéa 2, on entend par entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, les entreprises relevant de la compétence de:

— la Commission paritaire du commerce de détail indépendant;

— het Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren;

— het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek;

— het Paritair Comité voor de grote kleinhandelzaken, en

— het Paritair Comité voor de warenhuizen.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de lijst van paritaire comités bedoeld in het vijfde lid wijzigen.”

Art. 17. In hoofdstuk III, afdeling 4 van de wet van 16 maart 1971, wordt de titel van onderafdeling 2, ingevoegd door de wet van 17 februari 1997, vervangen als volgt:

“Onderafdeling 2: arbeidsregeling met prestaties tussen 20 en 6 uur maar die geen arbeidsregeling met nachtprestaties is in de zin van artikel 38, § 4”.

Art. 18. In hoofdstuk III van dezelfde wet, wordt artikel 36, vervangen bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, opgeheven.

Art. 19. In hoofdstuk III van dezelfde wet, wordt artikel 37, vervangen bij de wet van 17 februari 1997, opgeheven.

Art. 20. In artikel 38 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 25 december 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de paragrafen 1 en 2 worden vervangen als volgt:

“Art. 38. § 1. Een arbeidsregeling met nachtprestaties wordt ingevoegd hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités gesloten tussen de werkgever en alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging in de onderneming, hetzij volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid en die het arbeidsreglement wijzigen, in dit arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, kan in de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, als bedoeld in artikel 35, tweede lid, een arbeidsregeling met nachtprestaties worden ingevoerd hetzij door het sluiten van een collectieve

— la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire;

— la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique;

— la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, et

— la Commission paritaire des grands magasins.

Le Roi peut modifier la liste des commissions paritaires visée à l’alinéa 5 par arrêté délibéré en conseil des ministres.”

Art. 17. Dans le chapitre III, section 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l’intitulé de la sous-section 2, insérée par la loi du 17 février 1997, est remplacé par ce qui suit:

“Sous-section 2: régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6h mais ne constituant pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l’article 38, § 4”.

Art. 18. Dans le chapitre III de la même loi, l’article 36, remplacé par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 5 mars 2017, est abrogé.

Art. 19. Dans le chapitre III de la même loi, l’article 37, remplacé par la loi du 17 février 1997, est abrogé.

Art. 20. Dans, l’article 38 de la même loi, remplacé par la loi du 17 février 2017 et modifié par la loi du 25 décembre 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° les paragraphes 1^{er} et 2 sont remplacés par ce qui suit:

“Art. 38. § 1^{er}. Un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit soit par une convention collective de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclue entre l’employeur et toutes les organisations qui sont représentées dans la délégation syndicale dans l’entreprise, soit selon les règles prévues aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail visée à l’alinéa 1^{er} et qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, visées à l’article 35, alinéa 2, un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit soit par la conclusion d’une convention collective de

arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, hetzij volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de voormelde wet van 8 april 1965.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid en die het arbeidsreglement wijzigen, in dit arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Indien een arbeidsregeling met nachtprestaties overeenkomstig het eerste lid wordt ingevoegd volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965, en de ambtenaar bij zijn poging tot verzoening, als bedoeld in artikel 11, zesde lid en artikel 12, zevende lid, vaststelt dat het een wettige arbeidsregeling betreft, stelt hij de werkgever en, in voorkomend geval, de voorzitter van de ondernemingsraad hiervan in kennis. Het arbeidsreglement treedt dan in werking de achtste dag na deze kennisgeving.

3° In paragraaf 3 wordt het vierde lid opgeheven;

4° in paragraaf 5 worden de woorden “bepalingen van de § § 1 en 2, of van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen” vervangen door de woorden “bepalingen van de paragrafen 1 en 2”.

Onderafdeling 3. – Wijzigingen aan het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid

Art. 22. In artikel 3 van het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt paragraaf 1 opgeheven.

Onderafdeling 4. – Wijzigingen van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen

Art. 23. Hoofdstuk 7 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, die de artikelen 27 en 28 bevat, wordt opgeheven.

Onderafdeling 5. – Wijziging van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken

Art. 24. In artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken wordt de bepaling onder 1° opgeheven.

Onderafdeling 6. – Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 25. In artikel 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de

travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit selon les dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail visée à l’alinéa 1^{er} et qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Si un régime de travail comportant des prestations de nuit, conformément à l’alinéa 1^{er}, est introduit selon les dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, et que le fonctionnaire, lors de sa tentative de conciliation visée à l’article 11, alinéa 6, et à l’article 12, alinéa 7, constate qu’il s’agit d’un régime de travail légal, il en informe l’employeur et, le cas échéant, le président du conseil d’entreprise. Le règlement de travail entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.

3° Dans le paragraphe 3, l’alinéa 4 est supprimé:

4° dans le paragraphe 5, les mots “dispositions des § § 1^{er} et 2, ou de la loi du 17 mars 1987 relative à l’introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises” sont remplacés par les mots “dispositions des paragraphes 1^{er} et 2”.

Sous-section 3. – Modifications de l’arrêté royal du 16 avril 1998 d’exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit

Art. 22. Dans l’article 3 de l’arrêté royal du 16 avril 1998 d’exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, le paragraphe 1^{er} est abrogé.

Sous-section 4. – Modifications de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

Art. 23. Le chapitre 7 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, contenant les articles 27 et 28, est abrogé.

Sous-section 5. – Modification de la loi du 6 avril 1960 concernant l’exécution de travaux de construction

Art. 24. Dans l’article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l’exécution de travaux de construction, le 1° est abrogé.

Sous-section 6. – Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l’introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 25. Dans l’article 2 de la loi du 17 mars 1987 relative à l’introduction de nouveaux régimes de travail dans les

ondernemingen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 januari 2018, wordt de bepaling onder 2° opgeheven.

Onderafdeling 7. – Evaluatie

Art. 26. De bepalingen van afdeling 6 maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voor 30 juni 2027.

Afdeling 6 – Beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn

Art. 27. In artikel 37/2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 2018, wordt tussen de paragrafen 1 en 2 een paragraaf 1/1 ingevoegd, luidend als volgt:

“§ 1/1. Voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2026, wordt, wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, de opzeggingstermijn in afwijking van paragraaf 1 vastgesteld op:

— een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— drie weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vier maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen vier maanden en minder dan vijf maanden anciënniteit tellen;

— vijf weken wat de werknemers betreft die tussen vijf maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;

— zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

— acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;

— negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

— tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;

— elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;

entreprises, modifié en dernier lieu par la loi du 15 janvier 2018, le 2° est abrogé.

Sous-section 7. Évaluation

Art. 26. Les dispositions de la section 6 font l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail et par le Conseil Central de l'Economie pour le 30 juin 2027.

Section 6 – Limitation de la durée maximale du préavis

Art. 27. Dans l'article 37/2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mars 2018, un § 1/1 est inséré entre le § 1^{er} et le § 2 rédigé comme suit:

“§ 1/1. Par dérogation au § 1^{er}, pour les contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1^{er} janvier 2026, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:

— une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté;

— cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;

— sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;

— huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;

— neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;

— dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;

— onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;

— douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;

— dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

— vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf zeventien jaar of meer anciënniteit bedraagt de opzeggingstermijn 52 weken en wordt hij niet verder meer opgebouwd.”

Art. 28. Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2026.

Afdeling 7 – Uitzendarbeid

Art. 29. In artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, vervangen bij de wet van 30 augustus 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 2 wordt het eerste lid opgeheven;

b) in dezelfde paragraaf 2 worden in het derde lid de woorden “de vorige twee leden” vervangen door de woorden “het vorige lid”;

c) in paragraaf 3 wordt in het tweede lid de bepaling onder 1° opgeheven.

Hoofdstuk 3 – Collectieve arbeidsbetrekkingen – Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Art. 30. In artikel 8, § 1 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 wordt de volgende aanpassing aangebracht:

Aan het einde van de eerste paragraaf worden de volgende woorden toegevoegd: “via een digitale applicatie die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg daartoe ter beschikking stelt op zijn website”.

Art. 31. In artikel 8, § 2, derde lid, van dezelfde wet, wordt een 5° toegevoegd, luidende als volgt:

“5° De in 2° bedoelde toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan, is neergelegd via een digitale applicatie die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg daartoe ter beschikking stelt op zijn website.”

Art. 32. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2026.

— treize semaines quand il s’agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d’ancienneté;

— quinze semaines quand il s’agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d’ancienneté.

À partir de cinq ans d’ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d’ancienneté entamée.

À partir de dix-sept ans ou plus d’ancienneté, le délai de préavis est de 52 semaines et il n’augmente plus.”

Art. 28. Cette section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Section 7 – Travail intérimaire

Art. 29. À l’article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs, remplacé par la loi du 30 août 2016, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le paragraphe 2 l’alinéa 1^{er} est abrogé;

b) dans l’alinéa 3 du même paragraphe 2 les mots “des deux alinéas précédents” sont remplacés par les mots “de l’alinéa précédent”.

c) dans l’alinéa 2 du paragraphe 3 le 1° est abrogé.

Chapitre 3 – Relations collectives de travail – Modification de l’article 8, § 1 et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l’exécution de l’accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail.

Art. 30. À l’article 8, § 1 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l’exécution de l’accord interprofessionnel 2007-2008 est apportée la modification suivante:

Entre les mots “est déposé” et les mots “au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale”, sont insérés les mots suivants: “via une application digitale mise à disposition à cet effet par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site web”.

Art. 31. A l’article 8, § 2, alinéa 3 de la même loi, est ajouté un 5° libellé comme suit:

“5° L’acte d’adhésion contenant le plan d’octroi, visé au 2°, est déposé via une application digitale mise à disposition à cet effet par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site web.”

Art. 32. Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

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

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	David Clarinval, De Vice-eersteminister en Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@clarinval.belgium.be, 02 277 89 54
Overheidsdienst	FOD WASO – Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Claudio Vandersnickt, Attaché, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be, 02/233 48 22

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen - Afdeling 3 van hoofdstuk 1 – Versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen.
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Afdeling 3 van hoofdstuk 1 van het voorontwerp van wet beoogt enerzijds de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement te versoepelen. Voortaan zal het ook mogelijk zijn om in het arbeidsreglement een kader vast te stellen van de gewone arbeidstijd dat de tijdvakken afbakt waarin er in de onderneming wordt gewerkt. Anderzijds wordt voorzien in een afwijking van de overlegprocedure voor de invoering van de in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer overeengekomen uurroosters in het arbeidsreglement.
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:	Advies Nationale Arbeidsraad, Inspectie van Financiën, Akkoord Begroting, Raad van State
--	--

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Administratie FOD WASO
--	------------------------

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

27 mei 2025

2 / 7

CMR RIA 3 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

2/7

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.

[Deze set van maatregelen zijn van toepassing op de werkgevers en werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en zijn dus van toepassing op werkgevers en hun mannelijke en vrouwelijke werknemers. Een uitsplitsing naar geslacht is niet mogelijk.](#)



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.

[Geen.](#)



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?

3 / 7

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

Afdeling 3 van hoofdstuk 1 van het voorontwerp van wet beoogt enerzijds de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement te versoepelen. Voortaan zal het ook mogelijk zijn om in het arbeidsreglement een kadervast te stellen van de gewone arbeidstijd dat de tijdvakken afbakt waarin er in de onderneming wordt gewerkt. Anderzijds wordt voorzien in een afwijking van de overlegprocedure voor de invoering van de in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer overeengekomen uurroosters in het arbeidsreglement. Door de afwijking op de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement met de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of de werknemers zelf, kunnen de collectieve arbeidsverhoudingen in de onderneming worden bemoeilijkt.

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

Afdeling 3 van hoofdstuk 1 van het voorontwerp van wet beoogt enerzijds de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement te versoepelen. Voortaan zal het ook mogelijk zijn om in het arbeidsreglement een kadervast te stellen van de gewone arbeidstijd dat de tijdvakken afbakt waarin er in de onderneming wordt gewerkt. Anderzijds wordt voorzien in een afwijking van de overlegprocedure voor de invoering van de in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer overeengekomen uurroosters in het arbeidsreglement. Deze versoepelingen zorgen voor meer flexibiliteit voor de werkgever, wat de economische ontwikkeling ten goede zal komen.

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.**

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Mogelijkheden betreffende onderzoeken 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.

[Deze set van maatregelen zijn van toepassing op alle ondernemingen, waaronder dus ook de 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.

[Positieve impact: afdeling 3 van hoofdstuk 1 van het voorontwerp van wet beoogt enerzijds de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement te versoepelen. Voortaan zal het ook mogelijk zijn om in het arbeidsreglement een kader vast te stellen van de gewone arbeidstijd dat de tijdvakken afbakt waarin er in de onderneming wordt gewerkt. Anderzijds wordt voorzien in een afwijking van de overlegprocedure voor de invoering van de in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer overeengekomen uurroosters in het arbeidsreglement. De administratieve lasten worden dus verminderd voor werkgevers die een arbeidsreglement moeten opstellen, waaronder dus ook KMO's.](#)



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

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

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

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

Administratieve lasten .11.

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



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

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. [Huidige regelgeving: de voltijdse uurroosters moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Hiertoe moet de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement met de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of de werknemers zelf worden gevolgd.](#)

b. [Ontwerp van regelgeving: versoepeling van administratieve lasten. Afschaffing van de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement. Voortaan zal het ook mogelijk zijn om in het arbeidsreglement een kader vast te stellen van de gewone arbeidstijd dat de tijdvakken afbakt waarin er in de onderneming wordt gewerkt. Anderzijds wordt voorzien in een afwijking van de overlegprocedure voor de invoering van de in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer overeengekomen uurroosters in het arbeidsreglement.](#)



Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de



Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het

5/7

RIA formulier - v2 - oct. 2014

huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a. 2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen? a. * b. Zie hiervoor. 3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld? a. * b. Zie hiervoor. 4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep? a. * b. Zie hiervoor. 5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren? Niet aan de orde.	ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.
---	--

Energie .12.

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

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
Leg uit.		

Voeding .14.

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

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
Leg uit.		

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
Leg uit.		

Buiten- en binnenlucht .17.

---------	--	--

6 / 7

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijnstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☒ Geen impact

Biodiversiteit .18.

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

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☒ Geen impact

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☒ Geen impact

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☒ Geen impact

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- | | |
|--|---|
| ☐ voedselveiligheid | ☐ 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 geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

[Er zijn geen ontwikkelingslanden betrokken. Niet relevant.](#)

Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

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

7/7

Opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur - (v10) - 28/05/2025 15:19

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

David Clarinval, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw

Contactpersoon beleidscel

Naam : Kim Meeus

E-mail : kim.meeus@clarinval.belgium.be

Tel. Nr. : +3222778954

Overheidsdienst

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Lisa Verschingel

E-mail : lisa.verschingel@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 022334705

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Uitvoering van het federaal regeerakkoord 2025-2029. In het kader van de modernisering van het arbeidsrecht bepaalt het regeerakkoord dat de verplichte minimale wekelijkse arbeidsduur van minstens 1/3de van een voltijds uurrooster moet worden afgeschaft.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ☒ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Advies van de Inspecteur van financiën, Nationale Arbeidsraad, Raad van State

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Het federaal regeerakkoord 2025-2029

1/5

Opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur - (v10) - 28/05/2025 15:19

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

1. Kansarmoedebestrijding

☒ Positieve impact ☒ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Waar men voorheen verzekerd was van een arbeidsovereenkomst met een minimale wekelijkse arbeidsduur van 1/3de van een voltijds rooster en de daarmee corresponderende verloning, is dit nu niet meer het geval.

Langs de andere kant kan men beargumenteren dat het afschaffen van deze minimumdrempel de werkgelegenheidsgraad ten goede komt omdat er dankzij deze maatregel sneller een arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten.

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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

☒ Er zijn personen betrokken. | ☐ Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

Deze maatregel is zowel van toepassing op mannen, als op vrouwen. Een procentuele verdeling is onbekend.

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

geen verschil

☐ Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

5. Werkgelegenheid

☒ Positieve impact ☒ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Waar men voorheen verzekerd was van een arbeidsovereenkomst met een minimale wekelijkse arbeidsduur van 1/3de van een voltijds rooster en de daarmee corresponderende verloning, is dit nu niet meer het geval.

Langs de andere kant kan met beargumenteren dat het afschaffen van deze minimumdrempel de werkgelegenheidsgraad ten goede komt omdat er dankzij deze maatregel sneller een arbeidsovereenkomst kan worden afgesloten.

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

2/5

CMR RIA 4 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

2/5

Opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur - (v10) - 28/05/2025 15:19

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Het afschaffen van de verplichte minimale wekelijkse arbeidsduur kan de werkgelegenheidsgraad ten goede komen omdat deze maatregel de drempel verlaagt/wegneemt voor het aannemen van personeel.

8. Investerings

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

☒ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken.

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

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

Deze maatregel heeft een positieve impact op de kmo's aangezien zij proportioneel gezien meer nood hebben aan arbeidsovereenkomsten met minder aantal uren..

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

☒ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ☐ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving

Artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt in zijn vijfde tot en met negende lid dat de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers niet mogen liggen dan één derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren, moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is. Hier wordt een loongarantie aan gekoppeld. Dit artikel voorziet eveneens in afwijkingsmogelijkheden.

Ontwerp van regelgeving

Lid 5 tot en met lid 9 van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst wordt opgeheven. Bijgevolg valt het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zonder voorwerp. Vandaar dat dit kb eveneens wordt opgeheven.

☒ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

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

3/5

CMR RIA 4 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

3/5

Opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur - (v10) - 28/05/2025 15:19

Huidige regelgeving

/

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

Huidige regelgeving

/

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

Huidige regelgeving

/

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

/

12. Energie☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact**13. Mobiliteit**☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact**14. Voeding**☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact**15. Klimaatverandering**☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact**16. Natuurlijke hulpbronnen**☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact**17. Buiten- en binnenlucht**☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact**18. Biodiversiteit**☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact**19. Hinder**☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact**20. Overheid**☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact**21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling**

4/5

CMR RIA 4 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

4/5

Opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur - (v10) - 28/05/2025 15:19

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ☒ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Het betreft een zuiver nationale maatregel.

5/5

CMR RIA 4 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

5/5

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

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

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	David Clarinval, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@darinval.belgium.be, 02/277 89 54
Overheidsdienst	FOD WASO – Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be, 02/233 48 42

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wetsontwerp Diverse bepalingen – Titel X Werk – Hoofdstuk 1 Individuele arbeidsbetrekkingen – Afdeling “Bevordering van de inzetbaarheid van de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten”
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Deze afdeling brengt een aantal technische verbeteringen aan in de bepalingen van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat het recht op inzetbaarheid bevorderende maatregelen regelt voor werknemers die worden tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en die bij ontslag recht hebben op een opzegtermijn van minstens 30 weken. Ook wordt voorzien dat de tijd die wordt besteed aan het volgen van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen wordt aangerekend op de tijd dat de werknemer met loonbehoud van het werk afwezig mag zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.
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, Nationale Arbeidsraad, Raad van State
--	--

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

27 mei 2025

2 / 7

CMR RIA 5 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

2/7

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.

Geen impact. Maatregel is zonder onderscheid van toepassing op de werknemers die bij opzegging door de werkgever recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

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

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

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

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

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

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

Gezondheid .4.

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

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Werkgelegenheid .5.**

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

☒ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☐ Geen impact

De maatregel verduidelijkt de toepassing van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat een recht creëert op inzetbaarheidsbevorderende maatregelen voor werknemers die bij opzegging door de werkgever recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

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, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Onderzoek en ontwikkeling .9.**

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

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregel is zonder onderscheid van toepassing op alle werkgevers uit de privésector, waaronder 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.

De tijd die een werknemer besteedt aan het volgen van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen wordt aangerekend op het sollicitatieverlof van twee halve dagen of een dag per week, hetgeen voor werkgevers een besparing inhoudt (positieve impact).



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 formaliteit of verplichting is, leg uit waarom.

a. De werknemer die inzetbaarheidsbevorderende maatregelen wil volgen kan een budget van 1.800 euro aanvragen bij de RVA.

b. De werknemer die inzetbaarheidsbevorderende maatregelen wil volgen kan een budget van 1.800 euro aanvragen bij de RVA.



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. Bewijs van gemaakte kosten en bewijs van inzetbaarheidsbevorderend karakter van gevolgde opleiding, begeleiding, outplacement, etc...

b. Bewijs van gemaakte kosten en bewijs van inzetbaarheidsbevorderend karakter van gevolgde opleiding, begeleiding, outplacement, etc...

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

a. In te dienen bij de RVA

b. In te dienen bij de RVA

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

a. Eenmalig

b. Eenmalig

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

--

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

 Leg uit.

☒ Geen impact
Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

 Leg uit.

☒ Geen impact
Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

 Leg uit.

☒ Geen impact
Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

 Leg uit.

☒ Geen impact
Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

 Leg uit.

☒ Geen impact
Buiten- en binnenlucht .17.

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

 Leg uit.

☒ Geen impact
Biodiversiteit .18.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

 Leg uit.

☒ Geen impact

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

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

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

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

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

☐ voedselveiligheid	☐ 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 geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.
[Er zijn geen ontwikkelingslanden betrokken. Niet relevant.](#)

Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

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

7/7

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

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

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	David Clarinval, Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@clarinval.belgium.be, 0476/69 37 81
Overheidsdienst	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Yves Brosteaux, yves.brosteaux@emploi.belgique.be, 20/ 233 47 62

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen, titel X, hoofdstuk 1, afdeling 6
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	In uitvoering van de maatregelen uit het federaal regeerakkoord 2025-2029 ter modernisering van het arbeidsrecht, versoepelt afdeling 6 de regeling inzake nacht arbeid. Het wetsontwerp schraapt ook het verbod, voorzien in de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken, om dergelijke werken op zaterdag uit te voeren.
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, Nationale Arbeidsraad en Raad van State.
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

02/06/2025

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.

[Alle werknemers en werkneemsters van de privésector die nachtarbeid verrichten in de zin van hoofdstuk III, afdeling 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en, anderzijds, alle werknemers en werkneemsters die bouwwerken uitvoeren in de zin van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken.](#)

↓ 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.

[Het voorontwerp van wet bevat geen enkel verschil in de respectieve situatie van vrouwen en mannen.](#)

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

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

/

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?

2 / 7

Gezondheid .4.

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

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Werkgelegenheid .5.**

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

☒ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☐ Geen impact

De maatregelen die door het wetsontwerp worden voorzien beogen o.a. de concurrentiekracht van de ondernemingen in geval van nachtarbeid te verbeteren en kunnen daardoor ook een positieve impact hebben op de werkgelegenheidsgraad.

Consumptie- en productiepatronen .6.

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

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Economische ontwikkeling .7.**

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

☒ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☐ Geen impact

Het verbod op nachtarbeid wordt opgeheven door het voorontwerp van wet. In dit kader zal, om opnieuw concurrentieel te zijn ten opzichte van de buurlanden, nachtarbeid in de distributiesector en aanverwante sectoren (waaronder e-commerce) voortaan starten vanaf middernacht (24 uur) in plaats van de huidige grens vanaf 20 uur. Ook de bestaande procedures voor de invoering van een regeling met nachtprestaties worden versoepeld. Daarnaast schaft het voorontwerp van wet ook het verbod af om, in geval van bouwwerken in de zin van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken, deze werken uit te voeren vóór zeven uur en na achttien uur, alsook op zaterdag of gedurende het gedeelte van de zaterdag tijdens hetwelk, door of krachtens de wet of bij toepassing van een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, aan de werknemers van de bouwrijverheid of van een tak ervan rust is toegestaan. De impact is dus positief voor wat betreft de ondernemingen.

Investerings .8.

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

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Onderzoek en ontwikkeling .9.**

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

RIA formulier - v2 - oct. 2014

☐ 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.

Alle ondernemingen (dus met inbegrip van de KMO's) die werknemers en werknemers tewerkstellen hetzij in het kader van nachtarbeid in de zin van hoofdstuk III, afdeling 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, hetzij in het kader van bouwwerken in de zin van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken.

↓ 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.

Positieve impact. Het voorontwerp van wet impliceert ten gunste van de ondernemingen, met inbegrip van de KMO's, een versoepeling van de administratieve procedures inzake het verrichten van nachtarbeid.

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

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

/

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

/

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

/

Administratieve lasten .11.

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

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

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

Nachtarbeid

1. Nachtarbeid is verboden, tenzij het is toegelaten in de gevallen opgesomd door de wet of, buiten deze gevallen, als in bepaalde gevallen een koninklijk besluit wordt genomen of door het invoeren van een nieuwe arbeidsregeling in de zin van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen, met inachtneming van de procedure voorzien door dezelfde wet van 17 maart 1987.

2. Regeling van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties is in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971, maar enkel nachtprestaties omvat buiten de periode tussen middernacht en 5 uur ('s ochtends): invoering van de werkroosters in het arbeidsreglement via een wijziging van het arbeidsreglement met inachtneming van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement

b. --_ontwerp van regelgeving**

Nachtarbeid

1. Het verbod op nachtarbeid wordt opgeheven. De afwijkende procedures voor de invoering van nachtarbeid door een koninklijk besluit of door de invoering van een nieuwe arbeidsregeling moeten dus niet meer gevolgd worden en worden opgeheven.
2. Regeling van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties is in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971, maar enkel nachtprestaties omvat buiten de periode tussen middernacht en 5 uur ('s ochtends). De prestaties en het werkrooster kunnen worden vastgesteld door een individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer. In het kader van een dergelijk individueel akkoord wordt het werkrooster dat het arbeidsreglement wijzigt hierin opgenomen vanaf het sluiten van het individueel akkoord, zonder de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, zoals voorzien in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april

4 / 7

voorzien in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

3. Arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Deze arbeidsregeling wordt ingevoerd via ofwel het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging, ofwel de klassieke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement in de zin van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

4. Arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971. De raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van de invoering van deze arbeidsregeling impliceert de verzending van een verslag van de raadplegingen aan de voorzitter van het betrokken paritair comité.

5. In het specifieke geval van e-commerce zijn voor de invoering van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties is (in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971) specifieke procedures voorzien in hoofdstuk 7 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, te volgen.

3. Arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Deze arbeidsregeling wordt ingevoerd door ofwel een gewone collectieve arbeidsovereenkomst met één representatieve vakorganisatie, ofwel de klassieke procedure tot wijziging van het arbeidsreglement in de zin van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ofwel een individueel akkoord tussen de werknemer en de werkgever. In het kader van een dergelijk individueel akkoord wordt het werkrooster dat het arbeidsreglement wijzigt hierin opgenomen en na het sluiten van het individueel akkoord, zonder de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, zoals voorzien in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, te volgen.

4. Arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971. De verplichting tot mededeling van een verslag van de raadplegingen aan de bevoegde paritaire comités wordt opgeheven door het voorontwerp van wet.

5. De specifieke procedures in geval van e-commerce voor de invoering van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties is (in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971), voorzien in hoofdstuk 7 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, worden opgeheven.



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?

- | | |
|---|--|
| <p>a. --* 1. Met betrekking tot nachtarbeid, neerlegging van de gesloten collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en mededeling van het aangepaste arbeidsreglement aan de arbeidsinspectie.</p> <p>2. Arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971. De raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van de invoering van deze arbeidsregeling impliceert de mededeling van een verslag van de raadplegingen in aan de voorzitter van het betrokken paritair comité.</p> | <p>b. --** 1. Met betrekking tot nachtarbeid, neerlegging van de gesloten collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en mededeling van het betrokken arbeidsreglement aan de arbeidsinspectie.</p> <p>2. Arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971. De verplichting tot mededeling van een verslag van de raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van de invoering van deze arbeidsregeling aan de voorzitter van het betrokken paritair comité wordt opgeheven door het voorontwerp van wet.</p> |
|---|--|

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

- | | |
|---|---|
| <p>a. --* Invoering van nachtwerk. Mededeling aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, afhankelijk van het geval, van de collectieve arbeidsovereenkomst en van het gewijzigde arbeidsreglement. In geval van invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971 moet verslag van de raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers worden meegedeeld aan de voorzitter van het betrokken paritair comité.</p> | <p>b. --** Invoering van nachtwerk. Mededeling aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, afhankelijk van het geval, van de collectieve arbeidsovereenkomst en van het gewijzigde arbeidsreglement. In geval van invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971 moet er geen verslag van de raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers meer worden meegedeeld aan de voorzitter van het betrokken paritair comité.</p> |
|---|---|

RIA formulier - v2 - oct. 2014

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?
- a. * Eenmalige mededeling. b. ** Eenmalige mededeling.
5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?
-

Energie .12.

Energie mix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

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

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

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

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

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

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

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

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

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

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijnstof.

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

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctröien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de

6 / 7

RIA formulier - v2 - oct. 2014

ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

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

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

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

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

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

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

☐ voedselveiligheid	☐ 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 geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.
[Er is geen enkel ontwikkelingsland betrokken \(geen impact, negatief noch positief\).](#)

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?

7/7

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	David Clarinval, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@clarinval.belgium.be , 02/277 89 54
Overheidsdienst	FOD WASO – Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be , 02/233 48 42

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wetsontwerp Diverse bepalingen – Titel X Werk – Hoofdstuk 1 Individuele arbeidsbetrekkingen – Afdeling “Beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn”
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Deze afdeling beperkt de maximale duur van de opzeggingstermijn in geval van ontslag gegeven door de werkgever, dit met de bedoeling om een beter evenwicht te vinden tussen een degelijk niveau van sociale bescherming en een aantrekkelijk investeringsklimaat. Artikel 37/2, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt in die zin gewijzigd dat, bij opzegging door de werkgever, de duur van de opzeggingstermijn beperkt wordt tot 52 weken van zodra de werknemer een anciënniteit bereikt van 17 jaar.
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, Nationale Arbeidsraad, Raad van State
--	--

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:
--

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

28 mei 2025

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.

Geen impact. Maatregel is zonder onderscheid van toepassing op de werknemers die bij opzegging door de werkgever een anciënniteit hebben van 17 jaar of meer.

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?

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Gezondheid .4.

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

☐ Positieve impact ☒ Negatieve impact Leg uit.

☒ Geen impact

Werkgelegenheid .5.

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

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☐ Geen impact

De beperking van de opzegtermijn tot maximum 1 jaar moet het voor werkgevers aantrekkelijk maken om werknemers aan te werven en voor langere tijd in dienst te houden, in de wetenschap dat een ontslag in de toekomst nooit een grotere kost kan hebben dan maximaal 1 jaar opzegtermijn (wanneer de werknemer 17 jaar anciënniteit bereikt).

Consumptie- en productiepatronen .6.

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

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☒ Geen impact

Economische ontwikkeling .7.

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

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☒ Geen impact

Investeringen .8.

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

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☐ Geen impact

Een beperking van de maximale opzegtermijn tot 1 jaar is bedoeld om investeringen in de Belgische economie en werkgelegenheid, met name door buitenlandse bedrijven, aantrekkelijk te maken.

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

3 / 6

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregel is zonder onderscheid van toepassing op alle werkgevers uit de privésector, waaronder 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.

De beperking van de opzegtermijn tot maximum 1 jaar (wanneer een werknemer een anciënniteit bereikt van 17 jaar) heeft een positieve impact op de totale tewerkstellingskost voor bedrijven, inclusief kmo's.



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. Bij ontslag moet de werkgever een opzegging betekenen aan de werknemer, waarin de toepasselijke opzegtermijn wordt vermeld

b. Bij ontslag moet de werkgever een opzegging betekenen aan de werknemer, waarin de toepasselijke opzegtermijn wordt vermeld



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. Opzeggingsbrief aan de werknemer

b. Opzeggingsbrief aan de werknemer

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

a. Opzeggingsbrief wordt aan de werknemer bezorgd via aangetekende zending of deurwaardersexploit

b. Opzeggingsbrief wordt aan de werknemer bezorgd via aangetekende zending of deurwaardersexploit

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

a. Eenmalig

b. Eenmalig

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

--

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Mobiliteit .13.**

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Voeding .14.**

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Klimaatverandering .15.**

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Natuurlijke hulpbronnen .16.**

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Buiten- en binnenlucht .17.**

Luchtqualiteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_x, NO_x, NH₃), fijn stof.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Biodiversiteit .18.**

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

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

5 / 6

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Overheid .20.**

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.**

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

o voedselveiligheid

o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen

o waardig werk

o lokale en internationale handel

o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)

o mobiliteit van personen

o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)

o vrede en veiligheid

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

[Er zijn geen ontwikkelingslanden betrokken. Niet relevant.](#)

Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

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

Uitzendarbeid - (v10) - 28/05/2025 15:20

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

David Clarinval, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw

Contactpersoon beleidscel

Naam : Kim Meeus

E-mail : Kim.Meeus@clarinval.belgium.be

Tel. Nr. : +3222778954

Overheidsdienst

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Lisa Verschingel

E-mail : lisa.verschingel@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 022334705

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Uitzendarbeid

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Deze maatregel geeft uitvoering aan punt 2.1 van het advies nr. 2.432 van de Nationale Arbeidsraad van 22 oktober 2024. Het betreft een administratieve vereenvoudiging.

Deze maatregel schaft in de uitzendsector de verplichting af om, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten vast te stellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau. Deze intentieverklaring is overbodig geworden doordat met de wet van 30 augustus 2016 de regel werd ingevoerd dat elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ☒ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Advies van de Inspecteur van Financiën, Raad van State, Nationale Arbeidsraad

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Het advies nr. 2.432 van de Nationale Arbeidsraad van 22 oktober 2024.

1/4

Uitzendarbeid - (v10) - 28/05/2025 15:20

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

1. Kansarmoedebestrijding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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

☒ Er zijn personen betrokken. | ☐ Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

Deze maatregel is zowel van toepassing op mannen, als op vrouwen. Een procentuele verdeling is onbekend.

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

geen verschil

☐ Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

5. Werkgelegenheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

8. Investerings

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

☒ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☐ Ondernemingen zijn niet betrokken.

2/4

CMR RIA 8 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

2/4

Uitzendarbeid - (v10) - 28/05/2025 15:20

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Deze maatregel betreft enkel de uitzendsector

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

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

Deze maatregel heeft enkel een (positieve) impact op de KMO's die een uitzendkantoor zijn.

☐ Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

☒ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ☐ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving

Artikel 8, §2, eerste lid van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers bepaalt dat de uitzendkracht en het uitzendbureau de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, schriftelijk moeten vaststellen en dit uiterlijk op het moment dat de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt.

Ontwerp van regelgeving

/

☒ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

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

Huidige regelgeving

De uitzendkracht en het uitzendkantoor moeten samen een intentieverklaring opstellen.

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

Huidige regelgeving

/

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

Huidige regelgeving

Dit is een eenmalig geschrift.

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

/

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

3/4

CMR RIA 8 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

3/4

Uitzendarbeid - (v10) - 28/05/2025 15:20

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ☒ Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Het betreft een zuiver nationale maatregel.

4/4

Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen. - (v1) - 11/03/2025 15:28

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

David Clarinval, Minister van Werk

Contactpersoon beleidscel

Naam : Kim MEEUS

E-mail : kim.meeus@clarinval.belgium.be

Tel. Nr. : +32 476 69 37 81

Overheidsdienst

FOD Werk

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Guy VAN GYES, Directeur Generaal

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02/233.40.50.

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Deze maatregel heeft tot doel werkgevers die wensen gebruik te maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen te verplichten om, indien het toekenningplan kan worden ingediend via toetredingsakte, deze toetredingsakte neer te leggen via elektronische weg (www.bonusplannen.be). Momenteel worden reeds meer dan 80% van de toetredingsaktes neergelegd via deze toepassing. De verplichting is gerechtvaardigd omdat een elektronisch neergelegde toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan, in principe automatisch voldoet aan alle verplichte ontvankelijkheidsvoorwaarden. De vooraf geprogrammeerde controles in de toepassing zorgen ervoor dat de administratie nog slechts in uitzonderlijke gevallen moet tussenkomen in het kader van de ontvankelijkheidscontrole. De toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningplan, kan hierdoor gemiddeld binnen 14 dagen na de neerlegging overgemaakt worden aan het bevoegd Paritair Comité. De toegang tot www.bonusplannen.be gebeurt met de elektronische identiteitskaart (eID). Het systeem van aanmelden is hetzelfde als bij andere onlinediensten van de overheid (zoals tax-on-web).

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

☐ Ja ☒ Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Nihil

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

1/5

CMR RIA 9 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

1/5

Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen. - (v1) - 11/03/2025 15:28
Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

nihil

2/5

CMR RIA 9 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

2/5

Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidshetrekkingen - (v1) - 11/03/2025 15:28

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

1. Kansarmoedebestrijding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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

☐ Er zijn personen betrokken. | ☒ Personen zijn niet betrokken.

Leg uit waarom:

De maatregel betreft enkel de elektronische neerlegging van een bonusplan (toedredingsakte).

4. Gezondheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

5. Werkgelegenheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

6. Consumptie- en productiepatronen

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

7. Economische ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

8. Investerings

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

☐ Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | ☒ Ondernemingen zijn niet betrokken.

Leg uit waarom:

De maatregel betreft enkel de elektronische neerlegging van een bonusplan (toedredingsakte).

11. Administratieve lasten

| ☒ Ondernemingen of burgers zijn betrokken. ☐ Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen. - (v1) - 11/03/2025 15:28

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving

Ontwerp van regelgeving

De neerlegging van de toetredingsakten gebeurt hetzij op papier (verzending per post), hetzij via www.bonusplannen.be

De neerlegging van de toetredingsakten zal enkel nog via www.bonusplannen.be kunnen gebeuren.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

☐ Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

12. Energie

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

13. Mobiliteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

14. Voeding

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

15. Klimaatverandering

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☐ Geen impact

Leg uit

Vermindering van het gebruik van papier

17. Buiten- en binnenlucht

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

18. Biodiversiteit

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

19. Hinder

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

20. Overheid

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact | ☒ Geen impact

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

☐ Impact op ontwikkelingslanden. | ☒ Geen impact op ontwikkelingslanden.

4/5

Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen. - (v1) - 11/03/2025 15:28

Leg uit waarom:

Het gaat over een interne maatregel

5/5

CMR RIA 9 van 16-07-2025 (2025A74770.004)

5/5

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	David Clarinval, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@clarinval.belgium.be, 02.277.89.54
Administration compétente	SPF EMPLOI – Direction générale Droit du travail et Services juridiques_
Contact administration (nom, email, tél.)	Claudio Vandersnickt, Attaché, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be, 02/233 48 22

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, section 3 du chapitre 1 – Assouplissement concernant les règlements de 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.	La section 3 du chapitre 1 de l'avant-projet de loi vise, d'une part, à assouplir l'obligation générale d'inclure tous les horaires à temps plein applicables dans le règlement de travail. Désormais, il sera également possible d'établir, dans le règlement de travail, un cadre d'heures de travail ordinaires, qui délimite les périodes pendant lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise. D'autre part, une dérogation est prévue en ce qui concerne la procédure de consultation pour l'introduction dans le règlement du travail d'horaires convenus, d'un commun accord, entre l'employeur et le travailleur.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Conseil national du travail, Inspection des finances, Accord du budget, Conseil d'Etat_
---	---

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

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Administration SPF Emploi
---	---------------------------

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

27 mai 2025

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-dés 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.

Cet ensemble de mesures s'applique aux employeurs et aux travailleurs, soumis à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, et s'applique donc aux employeurs et à leurs travailleurs masculins et féminins. Une ventilation par sexe n'est pas possible.

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.

Sans objet

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 ?

Aucune mesure

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

La section 3 du chapitre 1 du projet de loi vise, d'une part, à assouplir l'obligation générale d'inclure tous les horaires de travail à temps plein applicables dans le règlement de travail. Désormais, il sera également possible de définir, dans le règlement de travail, un cadre de temps de travail ordinaire, qui délimite les périodes pendant lesquelles il est travaillé dans l'entreprise. D'autre part, une dérogation à la procédure de consultation, pour l'introduction des horaires de travail convenus d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans le règlement de travail, est prévue. En raison de la dérogation à la procédure normale de modification du règlement de travail avec les représentants des travailleurs, au sein du conseil d'entreprise ou avec les travailleurs entre eux, les relations collectives de travail dans l'entreprise sont rendues plus compliquées.

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

La section 3 du chapitre 1 du projet de loi vise, d'une part, à assouplir l'obligation générale d'inclure tous les horaires de travail à temps plein, applicables dans le règlement de travail. Désormais, il sera également possible de définir, dans le règlement de travail, un cadre de temps de travail ordinaire qui délimite les périodes pendant lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise. D'autre part, on prévoit une dérogation à la procédure de consultation, pour l'introduction des horaires de travail, convenus d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans le règlement de travail. Ces assouplissements offrent plus de flexibilité à l'employeur, ce qui favorisera le développement économique.

Investissements .8.

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

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

Recherche et développement .9.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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.

Cet ensemble de mesures s'applique à l'ensemble du secteur privé, y compris les 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

Impact positif : la section 3 du chapitre 1 de l'avant-projet de loi vise, d'une part, à assouplir l'obligation générale d'inclure dans le règlement de travail, tous les horaires à temps plein applicables. Désormais, il sera également possible d'établir, dans le règlement de travail, un cadre d'horaires de travail ordinaires, qui délimite les périodes pendant lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise. D'autre part, on prévoit une dérogation à la procédure de consultation, pour l'introduction dans le règlement de travail, d'horaires convenus d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. La charge administrative est ainsi réduite pour les employeurs, qui doivent élaborer un règlement du travail, ce qui inclut donc les PME.

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

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

--

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

--

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

--

Charges administratives .11.

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

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

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

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

a. Réglementation actuelle : les horaires de travail à temps plein doivent être inclus dans le règlement de travail. Pour ce faire, la procédure de modification du règlement de travail, avec les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ou avec les travailleurs, entre eux, doit être suivie.

b. Réglementation en projet : allègement des charges administratives. Suppression de l'obligation générale d'inclure dans le règlement du travail tous les horaires de travail à temps plein applicables. Désormais, il sera également possible d'établir, dans le règlement de travail, un cadre de temps de travail ordinaire qui délimite les périodes pendant lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise. D'autre part, on prévoit une dérogation à la procédure de consultation, pour l'introduction dans le règlement du travail d'horaires convenus, d'un commun accord, entre l'employeur et le travailleur.

4 / 6

↓	↓
2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?	
a. -- *	b. Voir ci-dessus
3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?	
a. -- *	b. Voir ci-dessus
4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?	
a. -- *	b. Voir ci-dessus
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?	
Pas opportun	

Énergie .12.

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

Mobilité .13.

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

Alimentation .14.

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

Changements climatiques .15.

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

Ressources naturelles .16.

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

Air intérieur et extérieur .17.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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	revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
santé et accès aux médicaments	mobilité des personnes
travail décent	environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
commerce local et international	paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun pays en développement n'est concerné. Sans objet.

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 ?

Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail - (v10) - 28/05/2025 15:19

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

David Clarinval, Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et de l'Agriculture

Contact cellule stratégique

Nom : Kim Meeus

E-mail : kim.meeus@clarinval.belgium.be

Téléphone : +3222778954

Administration

SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

Contact administration

Nom : Lisa Verschingel

E-mail : lisa.verschingel@werk.belgie.be

Téléphone : 022334705

B. Projet

Titre de la réglementation

Suppression de la durée minimale hebdomadaire de 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.

Mise en œuvre de l'accord de gouvernement fédéral 2025-2029.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Avis de l'inspecteur des Finances, Conseil national du travail, Conseil d'Etat

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

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

L'accord de gouvernement fédéral 2025-2029

1/5

CMR AIR 4 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

1/5

Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail - (v10) - 28/05/2025 15:19

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

1. Lutte contre la pauvreté

☒ Impact positif ☒ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Alors qu'auparavant on était assuré d'avoir un contrat de travail avec un temps de travail hebdomadaire minimum d'un tiers d'un temps plein et la rémunération correspondante, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

D'un autre côté, on peut affirmer que la suppression de ce seuil minimum est bénéfique pour le taux d'emploi car elle permet de conclure plus rapidement un contrat de travail.

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

3. Égalité des femmes et des hommes

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

☒ Des personnes sont concernées. | ☐ Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

Cette mesure s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Une répartition en pourcentage est inconnue.

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

pas de différence

☐ S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

5. Emploi

☒ Impact positif ☒ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Alors qu'auparavant, on était assuré d'avoir un contrat de travail, avec un temps de travail hebdomadaire minimum d'un tiers d'un temps plein et la rémunération correspondante, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

D'un autre côté, on peut faire valoir que la suppression de ce seuil minimum améliore le taux d'emploi car cela permet de conclure un contrat de travail plus rapidement.

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

7. Développement économique

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

2/5

CMR AIR 4 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

2/5

Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail - (v10) - 28/05/2025 15:19

Expliquez

La suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail obligatoire peut favoriser le taux d'emploi, car cette mesure réduit ou élimine les obstacles à l'embauche de personnel.

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

☒ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☐ Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

Des entreprises (y compris des PME) sont concernées.

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

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

Cette mesure a un impact positif sur les PME car elles ont proportionnellement besoin de plus de contrats de travail avec moins d'heures.

☐ Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| ☒ Des entreprises/citoyens sont concernés. ☐ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

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

Réglementation actuelle

L'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule, dans ses cinquième à neuvième alinéas, que la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein appartenant à la même catégorie dans l'entreprise. En l'absence de travailleurs à temps plein, appartenant à la même catégorie dans l'entreprise, il faut se conformer à la durée de travail applicable dans le même secteur d'activité. Une garantie de rémunération est associée à cette disposition. Cet article prévoit également des possibilités de dérogation

Réglementation en projet

Les alinéas 5 à 9 de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont abrogés. Par conséquent, l'arrêté royal du 21 décembre 1992 relatif aux dérogations à la durée minimale hebdomadaire de travail des travailleurs à temps partiel établie par l'article 11bis du 3 juillet 1978 relatif aux contrats de travail est sans objet. Dès lors, cet arrêté est également abrogé

☒ S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.

☐ S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

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

3/5

CMR AIR 4 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

3/5

Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail - (v10) - 28/05/2025 15:19

Réglementation actuelle

/

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

Réglementation actuelle

/

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

Réglementation actuelle

/

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

/

12. Énergie

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

20. Autorités publiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

4/5

CMR AIR 4 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

4/5

Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail - (v10) - 28/05/2025 15:19

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ☒ Pas d'impact sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Il s'agit d'une mesure purement nationale.

5/5

CMR AIR 4 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

5/5

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	David Clarinval, Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et de l'Agriculture
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@darinval.belgium.be, 02/277 89 54
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - DG Droit du travail et études juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be, 02/233 48 42

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi dispositions diverses – Titre X – Chapitre 1 Relations individuelles du travail – Section « Promotion de l'employabilité du travailleur licencié visé à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de 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.	Cette section apporte un certain nombre d'améliorations techniques aux dispositions de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui régit le droit aux mesures d'employabilité pour les travailleurs liés par un contrat de travail et qui, en cas de licenciement, ont droit à un délai de préavis d'au moins trente semaines. Elle prévoit également que le temps consacré au suivi de ces mesures est imputé sur la période pendant laquelle le travailleur est autorisé à s'absenter de son travail, tout en conservant sa rémunération, afin de rechercher un nouvel emploi.
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Conseil national du Travail, Conseil d'Etat
---	--

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.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

27 mai 2025

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-dés 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

☒ 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

☒ 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.

Aucun impact. La mesure s'applique sans distinction à tous les travailleurs qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un délai de préavis d'au moins trente semaines.

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

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

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

La mesure clarifie l'application de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel crée un droit aux mesures d'employabilité pour les travailleurs qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un délai de préavis d'au moins trente semaines.

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.

Cette mesure s'applique sans distinction à tout employeur du secteur privé, y compris les 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

Le temps qu'un travailleur consacre au suivi de mesures d'employabilité est imputé sur le congé de sollicitation de deux demi-journées ou d'une journée par semaine, ce qui représente une économie pour les employeurs (impact positif).



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. Le travailleur qui souhaite suivre des mesures d'employabilité peut demander un budget de 1 800 euros auprès de l'ONEM.

b. Le travailleur qui souhaite suivre des mesures d'employabilité peut demander un budget de 1 800 euros auprès de l'ONEM.



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. Preuve des frais engagés et preuve du caractère favorisant l'employabilité de la formation suivie, de l'accompagnement, de l'outplacement, etc.

b. Preuve des frais engagés et preuve du caractère favorisant l'employabilité de la formation suivie, de l'accompagnement, de l'outplacement, etc.

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

a. En introduisant une demande auprès de l'ONEM

b. En introduisant une demande auprès de l'ONEM

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

a. Demande unique

b. Demande unique

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

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Biodiversité .18.

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

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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	revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
santé et accès aux médicaments	mobilité des personnes
travail décent	environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
commerce local et international	paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun pays en développement n'est concerné. Sans objet.

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 ?

7/7

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	David Clarinval, Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Madame Kim Meeus, Kim.Meeus@clarinval.belgium.be, 0476.69.37.81
Administration compétente	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Droit du Travail et Etudes juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Yves Brosteaux, yves.brosteaux@emploi.belgique.be, 02.233.47.62

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, titre X, chapitre 1er, section 6	
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.	En exécution des mesures prévues par l'accord de coalition fédérale 2025-2029 en ce qui concerne la modernisation du droit du travail, la section 6 du projet de loi assouplit la réglementation concernant le travail de nuit.	
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 :	Inspections des Finances, Conseil national du Travail et Conseil d'Etat.
---	--

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.

02.06.2025

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.

Tous les travailleurs et travailleuses du secteur privé effectuant un travail de nuit au sens du chapitre III, section 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et, d'autre part, tous les travailleurs et travailleuses exécutant des travaux de construction au sens de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de construction.



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.

L'avant-projet de loi ne comporte aucune différence entre la situation respective des femmes et des hommes.



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

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

/

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

Les mesures prévues par le projet de loi visent notamment à améliorer la compétitivité des entreprises en cas de travail de nuit et peuvent par conséquent avoir aussi un impact positif en ce qui concerne le taux d'emploi.

Modes de consommation et production .6.

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

☐ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☒ Pas d'impact
Développement économique .7.

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

☒ Impact positif

☐ Impact négatif


Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'interdiction du travail de nuit est supprimée par l'avant-projet de loi. Dans un tel cadre, pour redevenir compétitif par rapport aux pays voisins dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes (y compris l'e-commerce,) dans ces mêmes secteurs spécifiques, le travail de nuit commence désormais à partir de minuit (24 heures) au lieu de la limite actuelle de 20 heures. Les procédures en matière d'introduction du travail de nuit sont également assouplies. Par ailleurs, l'avant-projet de loi supprime aussi, en cas de travaux de construction au sens de la loi du 4 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de constructions, l'interdiction d'effectuer de tels travaux avant sept heures et après dix-huit heures ainsi que le samedi ou durant la partie de la journée du samedi pendant laquelle il est accordé repos aux travailleurs de l'industrie de la construction ou d'une branche de celle-ci par ou en vertu de la loi ou par application d'une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal. L'impact est donc positif en ce qui concerne les entreprises.

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.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

☐ 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.

Toutes les entreprises (donc y compris les PME) occupant des travailleurs et des travailleuses soit dans le cadre d'un travail de nuit au sens de chapitre III, section 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, soit dans le cadre de travaux de construction au sens de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction.

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

Impact positif : l'avant-projet de loi implique, au profit des entreprises, y compris les PME, un assouplissement des procédures administratives en matière de mise en oeuvre du travail de nuit.

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

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

/

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

/

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

/

Charges administratives .11.

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

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

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

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

a. __réglementation actuelle*

Travail de nuit

Le travail de nuit est interdit sauf s'il est autorisé dans les hypothèses énumérées par la loi ou, en dehors de ces hypothèses, si un arrêté royal est pris dans le cadre de certaines hypothèses ou par le biais de la mise en oeuvre d'un nouveau régime de travail au sens de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, lequel nouveau régime de travail doit être introduit en respectant la procédure prévue par cette même loi du 17 mars 1987.

__réglementation en projet**

Travail de nuit

L'interdiction du travail de nuit est supprimée. Les procédures dérogatoires de mise en oeuvre d'un travail de nuit par le biais de l'adoption d'un arrêté royal ou par la mise en oeuvre d'un nouveau régime de travail ne doivent donc plus être suivies et sont supprimées.

4 / 8

Régime de travail de nuit ne constituant pas un régime comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail mais comportant exclusivement des prestations de nuit se situant hors de la période se situant entre minuit et 5 heures (matin) : introduction des horaires de travail dans le règlement de travail via une modification du règlement de travail effectuée sur base de la procédure de modification du règlement de travail prévue aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Régime de travail de nuit ne constituant pas un régime comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971 mais comportant exclusivement des prestations de nuit se situant hors de la période se situant entre minuit et 5 heures (matin) Les prestations et l'horaire de travail peuvent être établis par accord individuel conclu entre l'employeur et le travailleur. Dans le cadre d'un tel accord individuel, l'horaire de travail modifiant le règlement de travail est introduit dans celui-ci dès la conclusion de l'accord individuel sans passer par la procédure de modification du règlement de travail prévue aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971. Ce régime de travail est introduit soit par conclusion d'une convention collective de travail avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale, soit via la procédure classique de modification du règlement de travail au sens des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971. Ce régime de travail est introduit soit par conclusion d'une convention collective de travail ordinaire conclue avec une seule organisation syndicale représentative, soit via la procédure classique de modification du règlement de travail au sens des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, soit via accord individuel conclu entre le travailleur et l'employeur. Dans le cadre d'un tel accord individuel, l'horaire de travail modifiant le règlement de travail est introduit dans celui-ci dès la conclusion de l'accord individuel sans passer par la procédure de modification du règlement de travail prévue aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965.

Régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971. La consultation des représentants des travailleurs dans le cadre de l'introduction de ce régime de travail implique la transmission d'un rapport des consultations au président de la commission paritaire concernée.

Régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971. L'obligation de communication d'un rapport des consultations aux Commissions paritaires compétentes est supprimée par l'avant-projet de loi.

Dans le cas spécifique de l'e-commerce des procédures spécifiques d'introduction d'un travail de nuit qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit (au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971) sont prévues par le chapitre 7 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Les procédures spécifiques, dans le cas de l'e-commerce, d'introduction d'un travail de nuit qui ne constituent pas un régime comportant des prestations de nuit (au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971) prévues par le chapitre 7 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail sont supprimées.



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. -- *

En matière de travail de nuit, dépôt de la convention collective de travail conclue au greffe du SPF Emploi, Travail et concertation sociale et communication du règlement de travail adapté à l'inspection du travail.

b. -- **

En matière de travail de nuit, dépôt de la convention collective de travail conclue au greffe du SPF Emploi, Travail et concertation sociale et communication du règlement de travail concerné à l'inspection du travail

Régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971.

Régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 de la loi du 16 mars 1971.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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

revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)

santé et accès aux médicaments

mobilité des personnes

travail décent

environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)

commerce local et international

paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun pays en développement n'est concerné (aucun impact négatif ni positif)

↓ 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

/_/_

7 / 8

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

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

/ _ _

8 / 8

CMR AIR 6 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

8/8

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	David Clarinval, Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et de l'Agriculture
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@darinval.belgium.be, 02/277 89 54
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - DG Droit du travail et études juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be, 02/233 48 42

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi dispositions diverses – Titre X – Chapitre 1 Relations individuelles du travail – Section « Limitation de la durée maximale du préavis »
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Cette section limite la durée maximale du délai de préavis en cas de licenciement notifié par l'employeur, et ce dans le but de trouver un meilleur équilibre entre un niveau adéquat de protection sociale et un climat d'investissement attractif. L'article 37/2, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est modifié en ce sens que, en cas de préavis donné par l'employeur, la durée du délai de préavis est limitée à 52 semaines dès que le travailleur atteint une ancienneté de 17 ans.
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, Conseil national du Travail, Conseil d'Etat
---	--

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.

28 mai 2025

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

☒ 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

☒ 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.

Aucun impact. La mesure s'applique sans distinction aux travailleurs ayant au moins 17 ans d'ancienneté au moment de la notification du préavis par l'employeur.

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

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

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

La limitation du délai de préavis à un maximum d'un an vise à rendre l'embauche et le maintien en service des travailleurs plus attractifs pour les employeurs, sachant qu'un licenciement ultérieur n'entraînera jamais un coût supérieur à celui correspondant à un préavis maximal d'un an (lorsque le travailleur a atteint une ancienneté de 17 ans).

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

La limitation de la durée maximale du délai de préavis à un an a pour objectif de rendre les investissements dans l'économie et l'emploi belges plus attractifs, en particulier pour les entreprises étrangères.

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.

Cette mesure s'applique sans distinction à tout employeur du secteur privé, y compris les 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

La limitation du délai de préavis à un maximum d'un an (lorsqu'un travailleur atteint une ancienneté de 17 ans) a un impact positif sur le coût total de l'emploi pour les entreprises, y compris les PME.



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. En cas de licenciement, l'employeur doit notifier au travailleur un préavis mentionnant le délai de préavis applicable.

b. En cas de licenciement, l'employeur doit notifier au travailleur un préavis mentionnant le délai de préavis applicable.



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. Lettre de préavis au travailleur

b. Lettre de préavis au travailleur

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

a. La lettre de préavis est remise au travailleur par envoi recommandé ou par exploit d'huissier de justice.

b. La lettre de préavis est remise au travailleur par envoi recommandé ou par exploit d'huissier de justice.

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

a. Unique

b. Unique

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

--

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact**Mobilité .13.**

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact**Alimentation .14.**

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact**Changements climatiques .15.**

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact**Ressources naturelles .16.**

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact**Air intérieur et extérieur .17.**

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact**Biodiversité .18.**

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

☐ Impact positif☐ Impact négatif

Expliquez.

☒ Pas d'impact

5 / 6

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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	revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
santé et accès aux médicaments	mobilité des personnes
travail décent	environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
commerce local et international	paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun pays en développement n'est concerné. Sans objet.

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 ?

--

6/6

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

David Clarinval, Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et de l'Agriculture

Contact cellule stratégique

Nom : Kim Meeus

E-mail : Kim.Meeus@clarinval.belgium.be

Téléphone : +3222778954

Administration

SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

Contact administration

Nom : Lisa Verschingel

E-mail : lisa.verschingel@werk.belgie.be

Téléphone : 022334705

B. Projet

Titre de la réglementation

Travail intérimaire

Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Cette disposition met en œuvre le point 2.1 de l'avis n° 2.432 du Conseil National du Travail du 22 octobre 2024. Il s'agit d'une simplification administrative. Cette mesure supprime, dans le secteur du travail intérimaire, l'obligation d'établir, pour chaque travailleur intérimaire individuellement, l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire, au plus tard, au moment où le travailleur intérimaire entre pour la première fois au service de l'agence de travail intérimaire. Cette déclaration d'intention est devenue superflue puisque la loi du 30 août 2016 a introduit la règle selon laquelle chaque contrat de travail intérimaire doit être établi, par écrit, au plus tard, au moment où le travailleur intérimaire commence à travailler.

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Avis de l'inspecteur des Finances, Conseil d'Etat, Conseil National du travail

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

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

L'avis n° 2.432 du Conseil National du Travail du 22 octobre 2024.

Travail intérimaire - (v10) - 28/05/2025 15:20

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

1. Lutte contre la pauvreté

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

3. Égalité des femmes et des hommes

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

☒ Des personnes sont concernées. | ☐ Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

Cette mesure s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Une répartition en pourcentage est inconnue.

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

pas de différence

☐ S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

5. Emploi

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

7. Développement économique

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

☒ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☐ Aucune entreprise n'est concernée.

2/4

CMR AIR 8 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

2/4

Travail intérimaire - (v10) - 28/05/2025 15:20

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

Cette mesure ne concerne que le secteur intérimaire

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

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

Cette mesure n'a qu'un impact (positif) sur les MPE qui sont des entreprises de travail intérimaires

☐ Il y a des impacts négatifs.**11. Charges administratives**☒ Des entreprises/citoyens sont concernés. ☐ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.**1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.**

Réglementation actuelle

Réglementation en projet

L'article 8, §2, alinéa 1, de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs stipule que l'intérimaire et l'agence d'intérim doivent établir, par écrit, leur intention de conclure un contrat de travail intérimaire, et ce, au plus tard, au moment où l'intérimaire entre en service pour la première fois..

/

☒ S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.☐ S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.**2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?**

Réglementation actuelle

Le travailleur intérimaire et l'agence d'intérim doivent rédiger conjointement une déclaration d'intention

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

Réglementation actuelle

/

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

Réglementation actuelle

Il s'agit d'un écrit unique.

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

/

12. Énergie☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

3/4

CMR AIR 8 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

3/4

Travail intérimaire - (v10) - 28/05/2025 15:20

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

20. Autorités publiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ☒ Pas d'impact sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Il s'agit d'une mesure purement nationale.

4/4

CMR AIR 8 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

4/4

Modification de l'article 8, § 1 et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail. - (v1) - 11/03/2025 15:28

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

David Clarinval, Ministre de l'Emploi

Contact cellule stratégique

Nom : Kim MEEUS

E-mail : kim.meeus@clarinval.belgium.be

Téléphone : +32 476 69 37 81

Administration

SPF Emploi

Contact administration

Nom : Guy VAN GYES, Directeur Generaal

E-mail : guy.vangyes@werk.belgie.be

Téléphone : 02/233.40.50.

B. Projet

Titre de la réglementation

Modification de l'article 8, § 1 et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de 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.

Cette mesure a pour but d'imposer aux employeurs qui souhaitent faire appel au régime des avantages non récurrents liés aux résultats, dans le cas où le plan d'octroi peut être introduit via un acte d'adhésion, de déposer cet acte d'adhésion via la voie électronique (www.plansbonus.be). Actuellement, plus de 80% d'actes d'adhésion sont déjà déposés via cette application. Cette obligation se justifie par le fait qu'un acte d'adhésion contenant le plan d'octroi soumis par voie électronique répond en principe automatiquement à toutes les conditions obligatoires de recevabilité du dépôt. Les contrôles préprogrammés dans l'application présentent l'avantage que l'administration ne doit intervenir que dans des cas exceptionnels dans le cadre du contrôle de recevabilité. L'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi peut être transmis en moyenne dans un délai de 14 jours à compter de son dépôt à la Commission Paritaire compétente. L'accès à www.plansbonus.be se fait avec la carte d'identité électronique (eID). Le système d'authentification est le même que pour les autres services en ligne gouvernementaux (tels que tax-on-web).

Analyses d'impact déjà réalisées :

☐ Oui ☒ Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Nihil

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

1/5

CMR AIR 9 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

1/5

Modification de l'article 8, § 1 et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail. - (v1) - 11/03/2025 15:28
Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

Nihil

2/5

CMR AIR 9 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

2/5

Modification de l'article 8, § 1 et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail - (v1) - 11/03/2025 15:28

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

1. Lutte contre la pauvreté

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

2. Égalité des chances et cohésion sociale

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

3. Égalité des femmes et des hommes

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

☐ Des personnes sont concernées. | ☒ Aucune personne n'est concernée.

Expliquez pourquoi :

La mesure concerne seulement le dépôt électronique d'un plan bonus (acte d'adhésion).

4. Santé

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

5. Emploi

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

6. Modes de consommation et production

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

7. Développement économique

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

8. Investissements

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

9. Recherche et développement

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

☐ Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | ☒ Aucune entreprise n'est concernée.

Expliquez pourquoi :

La mesure concerne seulement le dépôt électronique d'un plan bonus (acte d'adhésion).

11. Charges administratives

| ☒ Des entreprises/citoyens sont concernés. ☐ Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

3/5

CMR AIR 9 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

3/5

Modification de l'article 8, § 1 et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail. - (v1) - 11/03/2025 15:28

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

Réglementation actuelle

Réglementation en projet

Le dépôt de l'acte d'adhésion peut se faire soit sur papier (envoi postal), soit via application www.plansbonus.be

Le dépôt de l'acte d'adhésion se fera uniquement via application www.plansbonus.be

☐ S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.

☐ S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

12. Énergie

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

13. Mobilité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

14. Alimentation

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

15. Changements climatiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

16. Ressources naturelles

☒ Impact positif ☐ Impact négatif | ☐ Pas d'impact

Expliquez

Réduction de l'utilisation de papier

17. Air intérieur et extérieur

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

18. Biodiversité

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

19. Nuisances

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

20. Autorités publiques

☐ Impact positif ☐ Impact négatif | ☒ Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

☐ Impact sur les pays en développement. | ☒ Pas d'impact sur les pays en développement.

4/5

Modification de l'article 8, § 1 et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail. - (v1) - 11/03/2025 15:28

Expliquez pourquoi :

Il s'agit d'une mesure interne

5/5

CMR AIR 9 du 16-07-2025 (2025A74770.004)

5/5

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 78.106/1/V VAN 19 SEPTEMBER 2025**

Op 29 juli 2025 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 12 september 2025,^{*} een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende diverse bepalingen'.

Het voorontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 9 september 2025. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, wnd. kamervoorzitter, Toon MOONEN en Elly VAN DE VELDE, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Laurens LAVRYSEN, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter PAS, wnd. kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 19 september 2025.

*

STREKKING

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet bevat verschillende wijzigingen van arbeidsrechtelijke bepalingen.

Zo wordt inzake arbeidsduur de regeling van de vrijwillige overuren uitgebreid (hoofdstuk 2, afdeling 1), worden versoepelingen doorgevoerd inzake de invoering en vermelding van uurroosters in het arbeidsreglement (hoofdstuk 2, afdeling 2) en wordt de minimale wekelijkse arbeidsduur afgeschaft (hoofdstuk 2, afdeling 3). Hiertoe worden in hoofdzaak de Arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 8 april 1965 'tot instelling van de arbeidsreglementen' en de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' gewijzigd. De Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt tevens gewijzigd wat de regeling inzake nachtarbeid betreft. Met name wordt het principiële verbod op nachtarbeid opgeheven en wordt, met het oog op de toekenning van premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid, voorzien in een afwijkende definitie van nachtarbeid in de distributiesector en de aanverwante sectoren. Ook wordt de procedure om een arbeidsregeling met nachtprestaties in te voeren versoepeld, in het bijzonder voor de ondernemingen uit de voornoemde sectoren (hoofdstuk 2, afdeling 5). Tevens wordt de wet van 3 juli 1978 gewijzigd, teneinde te voorzien in de beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn,

* 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 juni en 15 augustus.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 78.106/1/V DU 19 SEPTEMBRE 2025**

Le 29 juillet 2025, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi à communiquer un avis dans un délai de trente jours, prorogé de plein droit jusqu'au 12 septembre 2025^{*}, sur un avant-projet de loi 'portant des dispositions diverses'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre des vacations le 9 septembre 2025. La chambre était composée de Wouter PAS, président de chambre f.f., Toon MOONEN et Elly VAN DE VELDE, conseillers d'État, Johan PUT, assesseur, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Laurens LAVRYSEN, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter PAS, président de chambre f.f.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 19 septembre 2025.

*

PORTÉE

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis apporte diverses modifications à des dispositions du droit du travail.

Ainsi, en matière de durée du travail, il étend la réglementation des heures supplémentaires volontaires (chapitre 2, section 1^{re}), il prévoit des assouplissements en ce qui concerne l'introduction et la mention des horaires dans le règlement de travail (chapitre 2, section 2) et il supprime la durée minimale hebdomadaire de travail (chapitre 2, section 3). À cet effet, ce sont essentiellement la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la loi du 8 avril 1965 'instituant les règlements de travail' et la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' qui sont modifiées. La loi du 16 mars 1971 sur le travail est également modifiée en ce qui concerne le régime du travail de nuit. L'interdiction de principe du travail de nuit est notamment levée et, en vue de l'octroi de primes et d'avantages liés au travail de nuit, il est prévu une définition dérogatoire du travail de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes. En outre, l'avant-projet assouplit la procédure visant à instaurer un régime de travail comportant des prestations de nuit, en particulier pour les entreprises dans les secteurs précités (chapitre 2, section 5). Il modifie en outre la loi du 3 juillet 1978 afin d'y limiter la durée maximale du délai de préavis lorsque

* 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 juin au 15 août.

wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever (hoofdstuk 2, afdeling 6). Ten slotte worden ook punctuele wijzigingen doorgevoerd aan allerhande arbeidsrechtelijke regelingen.

VORMVEREISTEN

2. Samen met de adviesaanvraag aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, werd het advies gevraagd van de Nationale Arbeidsraad. De gemachtigde bevestigde dat het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd werd tegen uiterlijk 26 september 2025, maar nog niet werd bekomen.

Er zou kunnen worden geargumenteed dat het in het licht van een efficiënte totstandkoming van wetgeving valt te billijken dat de onderscheiden adviesorganen parallel om een advies worden verzocht met betrekking tot eenzelfde normatieve tekst. Wat dat betreft dient er evenwel aan te worden herinnerd dat de afdeling Wetgeving in beginsel pas om advies kan worden verzocht nadat het betrokken voorontwerp alle opeenvolgende stadia van de administratieve voorbereiding heeft doorlopen en het tot het vaststellen van het voorontwerp bevoegde orgaan de mogelijkheid heeft gehad de tekst ervan eventueel aan te passen in het licht van de vervulde vormvereisten. Aldus wordt vermeden dat de Raad van State advies zou uitbrengen over een niet-definitieve ontwerptekst en wordt gewaarborgd dat het advies kan worden uitgebracht met volledige kennis van alle ter zake relevante elementen. Dat beginsel geldt *a fortiori* wanneer het een voorontwerp betreft dat bij uitstek of uitsluitend betrekking heeft op belangrijke arbeidsrechtelijke aangelegenheden. Een doelmatig onderzoek door de Raad van State van een dergelijk voorontwerp impliceert dat hij kennis kan nemen van de standpunten van belangrijke actoren in het totstandkomingsproces van de betrokken arbeidsrechtelijke wetgeving, zoals de Nationale Arbeidsraad er ongetwijfeld één is. De steller van het voorontwerp wordt verzocht om hiermee in de toekomst rekening te houden.

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het inwinnen van het voornoemde advies nog wijzigingen zou ondergaan,¹ moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

3. Aangezien het voorontwerp onder meer betrekking heeft op de arbeidsduurreglementering, zullen de wijzigingen, eens aangenomen, moeten worden meegedeeld aan de Europese Commissie overeenkomstig artikel 24, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd'.

¹ Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

le congé est donné par l'employeur (chapitre 2, section 6). Enfin, il apporte aussi des modifications ponctuelles à divers régimes en matière de droit du travail.

FORMALITÉS

2. L'avis du Conseil national du travail a été demandé en même temps que l'avis du Conseil d'État, section de législation. Le délégué a confirmé que l'avis du Conseil national du travail a été demandé pour le 26 septembre 2025 au plus tard, mais qu'il n'a pas encore été obtenu.

On pourrait faire valoir qu'il est justifié, à la lumière d'une élaboration efficace de la législation, que les différents organes consultatifs soient invités en parallèle à donner un avis sur un même texte normatif. À cet égard, il convient toutefois de rappeler qu'en principe, la section de législation ne peut être consultée qu'à l'issue des différentes étapes de la préparation administrative de l'avant-projet concerné et après que l'organe compétent pour l'établissement de l'avant-projet a eu la possibilité d'éventuellement adapter son texte à la lumière des éléments recueillis lors de l'accomplissement des formalités. On évite ainsi que le Conseil d'État donne son avis sur un projet de texte non définitif et on garantit que l'avis peut être rendu sur la base d'une information complète concernant tous les éléments pertinents en cause. Ce principe s'applique *a fortiori* lorsqu'il s'agit d'un avant-projet qui porte essentiellement ou exclusivement sur des matières importantes du droit du travail. L'examen efficace par le Conseil d'État d'un tel avant-projet implique qu'il puisse prendre connaissance des points de vue d'acteurs importants dans le processus d'élaboration de la législation concernée du droit du travail, dont le Conseil national du travail fait indubitablement partie. L'auteur de l'avant-projet est prié d'en tenir compte à l'avenir.

Si l'avis précité devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État¹, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient encore être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

3. L'avant-projet portant notamment sur la réglementation de la durée du travail, les modifications, dès qu'elles auront été adoptées, devront être communiquées à la Commission européenne conformément à l'article 24, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail'.

¹ À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

4. Het opschrift van een wetgevende tekst moet nauwkeurig zijn.² Aangezien alle wijzigingen betrekking hebben op arbeidsrechtelijke regelingen, strekt het tot aanbeveling om dit te verduidelijken in het opschrift (bijvoorbeeld: wet houdende diverse arbeidsbepalingen).

Artikel 2

5. Artikel 2, 1°, van het voorontwerp wijzigt artikel 25*bis* van de Arbeidswet teneinde het aantal mogelijke vrijwillige overuren te verhogen van 100³ naar 360 uur.

Hierbij moet erover worden gewaakt dat de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduurgrenzen bepaald in richtlijn 2003/88/EG gerespecteerd worden. In dit verband bevestigde de gemachtigde dat de regeling inzake vrijwillige overuren in elk geval begrensd blijft door artikel 27, § 5, van de Arbeidswet, dat uitdrukkelijk bepaalt dat de door deze wet toegestane afwijkingen geen afbreuk mogen doen aan de bepalingen van richtlijn 2003/88/EG.

Hoewel artikel 27, § 5, van de Arbeidswet bijdraagt aan de naleving van de arbeidsduurgrenzen van richtlijn 2003/88/EG, volstaat deze bepaling niet als afdoende waarborg voor dergelijke naleving in de praktijk. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft immers geoordeeld dat de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88/EG, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, zich verzetten tegen een nationale regeling die werkgevers niet verplicht om een objectief en betrouwbaar systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.⁴

Het Belgische arbeidsrecht bevat evenwel geen algemene verplichting tot arbeidsduurregistratie.⁵ Zolang dit niet het geval is, staat elke regeling zoals de ontworpen regeling op gespannen voet met de verplichting om “het nuttig effect

² Zie *Beginnelen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling 14.1, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

³ Het huidige artikel 25*bis*, § 1, tweede lid, van de Arbeidswet (dat door het voorontwerp wordt opgeheven) maakt het mogelijk om bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het maximaal aantal overuren te verhogen tot 360 uren.

⁴ HvJ 14 mei 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE*, bevestigd door HvJ 19 december 2024, C-251/23, *Loredas*.

⁵ Wel geldt er een wettelijke verplichting om een systeem van tijdsopvolging te hanteren bij de toepassing van glijdende uurroosters, zie artikel 20*ter*, § 5, van de Arbeidswet. Ook gelden er specifieke verplichtingen op vlak van de registratie van de dagelijkse arbeidsduur in bepaalde sectoren of voor wat bepaalde statuten betreft. Zie o.a. BLOMME F., “Tempus fugit”: gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen, *Or.* 2020, (276) 277-281; en DE SCHOENMAEKER K. en DEMEESTERE S., ‘Hof van Justitie verplicht tijdsregistratie’, *NJW* 2021, (654) 657-659.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

4. L'intitulé d'un texte législatif doit être précis². L'ensemble des modifications portant sur des régimes en matière de droit du travail, il est recommandé de le préciser dans l'intitulé (par exemple: loi portant des dispositions diverses relatives au travail).

Article 2

5. L'article 2, 1°, de l'avant-projet modifie l'article 25*bis* de la loi sur le travail afin de porter le nombre d'heures supplémentaires volontaires possibles de 100³ à 360 heures.

À cet égard, il convient de veiller à ce que les limites journalières et hebdomadaires maximales de la durée du travail, fixées par la directive 2003/88/CE, soient respectées. Sur ce point, le délégué a confirmé que le régime relatif aux heures supplémentaires volontaires reste en tout cas limité par l'article 27, § 5, de la loi sur le travail, qui dispose explicitement que les dérogations autorisées par cette loi ne peuvent porter préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE.

Si l'article 27, § 5, de la loi sur le travail contribue au respect des limites de la durée du travail prévues par la directive 2003/88/CE, cette disposition ne suffit pas à garantir efficacement ce respect dans les faits. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, s'opposent à une réglementation nationale qui ne contraint pas les employeurs à établir un système objectif et fiable pour enregistrer le temps de travail journalier de chaque travailleur⁴.

Le droit du travail belge ne contient toutefois pas d'obligation générale d'enregistrement de la durée du travail⁵. Tant que ce n'est pas le cas, toute réglementation, telle celle en projet, se heurte à l'obligation d'assurer “l'effet utile des droits prévus

² Voir *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandation 14.1, à consulter sur le site internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

³ L'actuel article 25*bis*, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi sur le travail (qui est abrogé par l'avant-projet) permet de porter le nombre maximal d'heures supplémentaires à 360 heures moyennant une convention collective de travail rendue obligatoire.

⁴ C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, confirmé par C.J.U.E., 19 décembre 2024, C-251/23, *Loredas*.

⁵ Il existe toutefois une obligation légale de recourir à un système de suivi du temps en cas d'application des horaires flottants, voir l'article 20*ter*, § 5, de la loi sur le travail. Des obligations spécifiques s'appliquent également en matière d'enregistrement de la durée journalière de travail dans certains secteurs ou en ce qui concerne certains statuts. Voir notamment BLOMME F., “Tempus fugit”: gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen, *Or.* 2020, (276) 277-281; et DE SCHOENMAEKER K. et DEMEESTERE S., ‘Hof van Justitie verplicht tijdsregistratie’, *NJW* 2021, (654) 657-659.

van de in richtlijn 2003/88 opgenomen rechten en van het in artikel 31, lid 2, van het Handvest verankerde fundamentele recht⁶ te verzekeren.

6.1. Het ontworpen artikel 25bis, § 3, van de Arbeidswet bepaalt dat, in tegenstelling tot wat nu het geval is, voor 240 van de 360 vrijwillige overuren geen overloon verschuldigd is.⁷

6.2. Het door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet verzekerde recht op een billijke beloning vereist in beginsel dat “[w]anneer arbeid gepresteerd wordt onder bijzondere omstandigheden, buiten de normale arbeidsuren, wanneer de [werknemer] bijzondere en extra inspanningen moet leveren [zulks dan] tegen een bijkomende beloning [moet] gebeuren”.⁸ Ook artikel 4, lid 2, van het Herzene Europees Sociaal Handvest verzekert het recht van werknemers op een hoger beloningstarief voor overwerk, behoudens uitzonderingen in bijzondere gevallen.

6.3. Het Grondwettelijk Hof heeft geoordeeld dat een vergelijkbare regeling inzake vrijwillige overuren in de horecasector, waarvoor eveneens in de vrijstelling van het recht op overloon voor de desbetreffende overuren voorzien was, verantwoord was in het licht van de hiervoor geldende vrijstelling van fiscale en parafiscale lasten, waardoor de betrokken werknemers netto wel meer verdienen voor deze uren.⁹

Bij de Raad van State, afdeling Wetgeving, is een adviesaanvraag 78.103/3 aanhangig die betrekking heeft op een voorontwerp van wet ‘tot hervorming van de personenbelasting’ waarin voorzien wordt in een fiscale vrijstelling voor de 240 van overloon vrijgestelde vrijwillige overuren. De gemachtigde bevestigde dat het de bedoeling is om, na goedkeuring van dit voorontwerp, ook een besluit tot stand te brengen dat voorziet in een gelijkaardige vrijstelling van RSZ-bijdragen.

Zonder in voorliggend advies uitspraak te doen over de eventuele juridische vragen die deze aangekondigde vrijstellingen zouden kunnen oproepen, moet worden vastgesteld dat zolang dergelijke vrijstellingen niet definitief vaststaan, niet kan worden aangenomen dat de ontworpen maatregel verenigbaar is met artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet en artikel 4, lid 2, van het Herzene Europees Sociaal Handvest.

Op dit punt moet dan ook een voorbehoud worden gemaakt.

⁶ Zie uitgebreid adv.RvS 71.904/1 van 3 oktober 2022 over een wetsvoorstel ‘tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971, teneinde de verplichte invoering van een tijdsregistratiesysteem bij de invoering van glijdende uurroosters af te schaffen’, nr. 5 (Parl.St. Kamer 2019, nr. 55-436/2), en HvJ 14 mei 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) t. Deutsche Bank SAE*, ECLI:EU:C:2019:402, punten 42 en 60.

⁷ Zoals momenteel reeds het geval is voor vrijwillige overuren in de horecasector, krachtens artikel 35/1 van de wet van 16 november 2015 ‘houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken’.

⁸ Parl.St. Senaat 1991-92, nr. 100-2/3°, 17.

⁹ GwH 28 september 2017, nr. 107/2017, B.23.3.

par la directive 2003/88 et du droit fondamental consacré à l’article 31, paragraphe 2, de la Charte⁶.

6.1. L’article 25bis, § 3, en projet, de la loi sur le travail prévoit que contrairement à ce qui est actuellement le cas, aucune rémunération supplémentaire n’est due pour 240 des 360 heures supplémentaires volontaires⁷.

6.2. Le droit à une rémunération équitable, consacré par l’article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, requiert en principe que “[l]orsqu’un travail est accompli dans des conditions particulières, en dehors des heures normales de travail, lorsque [le travailleur] doit fournir des efforts particuliers et supplémentaires, cela doit se faire moyennant un supplément de rémunération⁸. Par ailleurs, l’article 4, paragraphe 2, de la Charte sociale européenne révisée garantit le droit des travailleurs de bénéficier d’un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.

6.3. La Cour constitutionnelle a jugé qu’un régime similaire en matière d’heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l’horeca, pour lequel était également prévue une exemption du droit à une rémunération supplémentaire pour les heures supplémentaires concernées, était justifié à la lumière de l’exonération des coûts fiscaux et parafiscaux applicable à cet égard, qui permettait aux travailleurs concernés de gagner néanmoins un salaire net plus élevé pour ces heures⁹.

Le Conseil d’État, section de législation, est saisi d’une demande d’avis 78.103/3 concernant un avant-projet de loi ‘portant réforme de l’impôt des personnes physiques’ qui prévoit une exonération fiscale pour les 240 heures supplémentaires volontaires exemptées de rémunération supplémentaire. Le délégué a confirmé que l’intention est d’encore élaborer, après l’approbation de cet avant-projet, un arrêté prévoyant une exonération similaire des cotisations ONSS.

Sans se prononcer dans le présent avis sur les éventuelles questions juridiques que pourraient susciter ces exonérations annoncées, force est de constater que tant que ces dernières ne sont pas définitivement établies, il ne peut être admis que la mesure en projet se concilie avec l’article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution et avec l’article 4, alinéa 2, de la Charte sociale européenne révisée.

Une réserve doit dès lors être formulée sur ce point.

⁶ Voir pour plus de détails l’avis C.E. 71.904/1 du 3 octobre 2022 sur une proposition de loi ‘modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue de supprimer l’obligation d’instaurer un système de suivi du temps en cas d’application d’un horaire flottant’, n° 5 (Doc. parl., Chambre 2019, n° 55-436/2), et C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, ECLI:EU:C:2019:402, points 42 et 60.

⁷ Comme c’est déjà actuellement le cas pour les heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l’horeca, en vertu de l’article 35/1 de la loi du 16 novembre 2015 ‘portant des dispositions diverses en matière sociale’.

⁸ Doc. parl., Sénat, 1991-92, n° 100-2/3°, 17.

⁹ C.C., 28 septembre 2017, n° 107/2017, B.23.3.

7.1. Het ontworpen artikel 25*bis*, § 4, van de Arbeidswet sluit werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 'houdende sociale bepalingen' en, in beginsel, deeltijdse werknemers uit van de mogelijkheid om een beroep te doen op de regeling van de vrijwillige overuren. Het ontworpen artikel 25*bis*, § 4, derde lid, van de Arbeidswet voorziet in een overgangsmaatregel voor deeltijdse werknemers die reeds vóór 1 juli 2025 een akkoord over vrijwillige overuren hebben gesloten met de desbetreffende werkgever. Deze overgangsmaatregel strekt er, volgens de gemachtigde, toe om tegemoet te komen aan de legitieme verwachtingen van werknemers en werkgevers, die reeds voor de inwerkingtreding van de ontworpen regeling een akkoord over vrijwillige overuren hadden gesloten.

7.2. Hoewel dergelijke doelstelling een redelijke verantwoording voor deze overgangsmaatregel biedt, lijkt het vanuit het oogpunt van deze doelstelling niet redelijk verantwoord om de tussen 1 juli 2025 en de inwerkingtreding van de aan te nemen regeling gesloten akkoorden niet eveneens te eerbiedigen.¹⁰ Tenzij hiervoor alsnog een afdoende verantwoording kan worden verschaft, vereist het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel dat deze scharnierdatum samenvalt met de datum van inwerkingtreding van artikel 25*bis*, § 4, tweede lid, van de Arbeidswet.

7.3. Gevraagd of een voor deze scharnierdatum gesloten akkoord hernieuwbaar zal zijn, antwoordde de gemachtigde bevestigend. Dit dient evenwel uitdrukkelijk te worden bepaald in de ontworpen bepaling, zo niet dreigen deze akkoorden definitief af te lopen bij het verstrijken van de termijn waarvoor zij werden gesloten.

Artikel 4

8. Artikel 4 van het voorontwerp wijzigt artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 'houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken', teneinde te voorzien in de verhoging van het aantal vrijwillige overuren in de horecasector van 360 naar 450 uren, wanneer de werkgever gebruik maakt van een geregistreerde kassa. De gemachtigde verduidelijkte dat het de bedoeling is om aan de hand van een afzonderlijk voorontwerp, na advies van de sociale partners, wijzigingen aan te brengen in artikel 35/1 van dezelfde wet, dat betrekking heeft op de wijze waarop deze uren in aanmerking worden genomen voor de berekening van de arbeidsduurgrenzen. Niettemin strekt het tot aanbeveling om, in afwachting van een eventuele inhoudelijke wijziging van artikel 35/1, deze bepaling aan te passen aan de ontworpen wijzigingen van artikel 31/1 van dezelfde wet, om te verduidelijken dat deze bepaling slechts betrekking heeft op 360 van de 450 overuren bedoeld in artikel 31/1.

¹⁰ Dit geldt des te meer aangezien dergelijke akkoorden krachtens het huidige artikel 25*bis*, § 2, eerste lid, van de Arbeidswet slechts voor een (hernieuwbare) periode van zes maanden gesloten kunnen worden, waardoor in beginsel alle op 1 juli 2025 geldende akkoorden ten laatste op 1 januari 2026, de voorziene datum van inwerkingtreding, zullen afgelopen zijn.

7.1. L'article 25*bis*, § 4, en projet, de la loi sur le travail exclut les travailleurs qui réduisent leur temps de travail en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 'contenant des dispositions sociales' et, en principe, les travailleurs à temps partiel de la possibilité de recourir au régime des heures supplémentaires volontaires. L'article 25*bis*, § 4, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail prévoit une mesure transitoire pour les travailleurs à temps partiel qui ont déjà conclu avant le 1^{er} juillet 2025 un accord sur des heures supplémentaires volontaires avec l'employeur concerné. Cette mesure transitoire vise, selon le délégué, à répondre aux attentes légitimes des travailleurs et des employeurs qui avaient déjà conclu un accord sur les heures supplémentaires volontaires avant l'entrée en vigueur du régime en projet.

7.2. Bien que pareil objectif justifie raisonnablement cette mesure transitoire, il ne paraît pas raisonnablement justifié au regard de cet objectif de ne pas respecter également les accords conclus entre le 1^{er} juillet 2025 et l'entrée en vigueur du régime à adopter¹⁰. À moins qu'une justification adéquate puisse encore être fournie à cet égard, le principe constitutionnel d'égalité requiert que cette date charnière coïncide avec la date d'entrée en vigueur de l'article 25*bis*, § 4, alinéa 2, de la loi sur le travail.

7.3. À la question de savoir si un accord conclu avant cette date charnière pourra être renouvelé, le délégué a répondu par l'affirmative. Il faut néanmoins l'indiquer explicitement dans la disposition en projet, au risque de voir ces accords prendre définitivement fin à l'expiration du délai pour lequel ils ont été conclus.

Article 4

8. L'article 4 de l'avant-projet modifie l'article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 'portant des dispositions diverses en matière sociale' en vue d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l'horeca de 360 à 450 heures lorsque l'employeur fait usage d'une caisse enregistreuse. Le délégué a précisé que l'intention est d'apporter, au moyen d'un avant-projet distinct et après avis des partenaires sociaux, des modifications à l'article 35/1 de la même loi, qui porte sur la manière dont ces heures sont prises en considération dans le calcul des limites de la durée du travail. Il est néanmoins recommandé, en attendant une éventuelle modification substantielle de l'article 35/1, d'adapter cette disposition en fonction des modifications en projet de l'article 31/1 de la même loi afin de préciser que cette disposition ne porte que sur 360 des 450 heures supplémentaires visées à l'article 31/1.

¹⁰ Cela s'impose d'autant plus qu'en vertu de l'actuel article 25*bis*, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi sur le travail, pareils accords ne peuvent être conclus que pour une durée de six mois (renouvelable), ce qui signifie qu'en principe tous les accords en vigueur au 1^{er} juillet 2025 prendront fin au plus tard le 1^{er} janvier 2026, date prévue pour l'entrée en vigueur.

Artikelen 10 en 11

9.1. Inzake geschillen over arbeidsreglementen is het bevoegde paritair comité thans, krachtens de artikelen 11, negende lid, en 12, elfde lid, van de wet van 8 april 1965 bevoegd om deze geschillen op geldige wijze te beslechten wanneer voor de beslissing ten minste 75 % van de stemmen door ieder der partijen uitgebracht, bekomen wordt.

De artikelen 10 en 11 van het voorontwerp voorzien in een afwijking van deze besluitvormingsregel die specifiek betrekking heeft op dergelijke geschillen inzake wijzigingen van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd of inzake de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert. In dat geval volstaat het dat minstens de stemmen van alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie bekomen wordt.

9.2. De memorie van toelichting verduidelijkt deze soepelere procedure, maar bevat geen verantwoording ervoor.

De gemachtigde verschaft wel de volgende toelichting:

“De huidige regeling van 75 % kan immers tot een blokkering leiden waardoor, m.b.t. de aanpassing van het kader van de arbeidstijd of de invoering van nieuwe uurroosters, bij verdeeldheid geen enkele wijziging mogelijk is, zelfs niet als langs beide zijden een meerderheid (maar geen 75 %) akkoord gaat. Een geblokkeerd overlegmechanisme zou de invoering van noodzakelijke of moderne arbeidsorganisaties kunnen belemmeren. In een context van nieuwe of snel veranderende bedrijfsomgevingen is het daarom verantwoord om dienaangaande in een afwijkende regeling te voorzien, teneinde de tijdige invoering van nieuwe uurroosters of een aangepast arbeidstijdperk mogelijk te maken. Daarbij blijft de kern van het recht op collectief overleg behouden, aangezien er steeds minstens één werknemersorganisatie akkoord moet gaan met de voorgestelde wijzigingen.”

9.3. De ontworpen regeling heeft tot gevolg dat aan elke representatieve werknemersorganisatie en aan elke representatieve werkgeversorganisatie hetzelfde beslissingsrecht wordt gegeven, en dit ongeacht het aantal leden of het aantal werknemers respectievelijk werkgevers dat zij vertegenwoordigen. Aldus worden rechtsonderhorigen die zich in een verschillende situatie bevinden op dezelfde wijze behandeld.

Het gelijkheidsbeginsel impliceert ook dat onvergelykbare situaties verschillend moeten worden behandeld, tenzij indien voor de gelijke behandeling ervan een redelijke verantwoording bestaat. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

9.4. Uit de door de gemachtigde verschaft toelichting blijkt niet dat het nagestreefde doel niet zou kunnen worden bereikt

Articles 10 et 11

9.1. En matière de différends relatifs aux règlements de travail, la commission paritaire compétente est habilitée actuellement, en vertu des articles 11, alinéa 9, et 12, alinéa 11, de la loi du 8 avril 1965, à trancher ces différends valablement lorsque la décision recueille 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

Les articles 10 et 11 de l'avant-projet prévoient une dérogation à cette règle en matière de processus décisionnel, qui porte spécifiquement sur des différends de l'espèce relatifs à des modifications du cadre fixé de la durée du travail normale ou relatifs à l'introduction d'un horaire de travail en dehors de ce cadre. Dans ce cas, il suffit que les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants d'une organisation représentative des travailleurs soient recueillis.

9.2. L'exposé des motifs précise cette procédure plus souple mais ne la justifie pas.

Le délégué donne néanmoins le commentaire suivant:

“De huidige regeling van 75 % kan immers tot een blokkering leiden waardoor, m.b.t. de aanpassing van het kader van de arbeidstijd of de invoering van nieuwe uurroosters, bij verdeeldheid geen enkele wijziging mogelijk is, zelfs niet als langs beide zijden een meerderheid (maar geen 75 %) akkoord gaat. Een geblokkeerd overlegmechanisme zou de invoering van noodzakelijke of moderne arbeidsorganisaties kunnen belemmeren. In een context van nieuwe of snel veranderende bedrijfsomgevingen is het daarom verantwoord om dienaangaande in een afwijkende regeling te voorzien, teneinde de tijdige invoering van nieuwe uurroosters of een aangepast arbeidstijdperk mogelijk te maken. Daarbij blijft de kern van het recht op collectief overleg behouden, aangezien er steeds minstens één werknemersorganisatie akkoord moet gaan met de voorgestelde wijzigingen”.

9.3. Il résulte du régime en projet que le même droit de décision est octroyé à chaque organisation représentative des travailleurs et à chaque organisation représentative des employeurs, quel que soit le nombre de membres ou le nombre de travailleurs ou d'employeurs qu'elles représentent. Ainsi, les justiciables qui se trouvent dans des situations différentes sont traités de la même manière.

Le principe d'égalité implique également que des situations non comparables doivent être traitées différemment, à moins que le traitement égal de celles-ci trouve une justification raisonnable. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

9.4. Il ne ressort pas des explications fournies par le délégué que l'objectif poursuivi ne pourrait pas être atteint par

door een regeling die rekening houdt met het relatieve gewicht van de representatieve organisaties, bijvoorbeeld door een meerderheid van 50 % aan beide zijden te vereisen.

Uit de memorie van toelichting noch uit de toelichting door de gemachtigde blijkt bovendien om welke reden specifiek de geschillen inzake de wijziging van de vastgestelde tijdvakken en de invoering van een nieuw uurrooster in het arbeidsreglement, het voorwerp uitmaken van de nieuwe, soepelere procedure.

In het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel past het dus de ontworpen regeling aan te passen of ervoor een afdoende motivering te bieden.

Artikel 12

10.1. Artikel 12 van het voorontwerp schaft de regel af dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in beginsel moet voorzien in een wekelijkse arbeidsduur die niet lager ligt dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer die tot dezelfde categorie behoort.

10.2. De op te heffen bepalingen werken door in andere regelgevende teksten en kunnen onder andere gevolgen hebben voor de sociale uitkeringen.¹¹ Het verdient aanbeveling dat de wetgever zich verder van de mogelijke gevolgen op dit vlak vergewist. Het voorontwerp kan desgevallend verder worden aangevuld, bijvoorbeeld met een uitdrukkelijke regeling ter zake of met een inwerkingtredingsbepaling die de Koning de mogelijkheid geeft om de toepasselijke reglementaire bepalingen aan te passen vooraleer de aan te nemen wet in werking treedt.¹²

10.3. De ontworpen wijziging heeft met name gevolgen op het vlak van de werkloosheidsreglementering.

Het nog niet in werking getreden artikel 97 van de Programmawet van 18 juli 2025 wijzigt immers artikel 29, § 2, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 'houdende de werkloosheidsreglementering' dat de voorwaarden bepaalt om aanspraak te maken op het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten. De thans geldende voorwaarde dat de wekelijkse duur van de arbeidsregeling van de betrokken werknemer "beantwoordt aan de bepalingen van artikel 11bis, vierde en volgende leden van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten" wordt vervangen door de voorwaarde dat deze "normaal gemiddeld per week ten minste 12 uur bedraagt of ten minste één derde bedraagt van het normaal gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de maatpersoon". De ontworpen wijziging maakt het dus mogelijk dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid

une réglementation qui prend en considération le poids relatif des organisations représentatives, par exemple en requérant une majorité de 50 % de chaque côté.

En outre, il ne ressort ni de l'exposé des motifs ni des explications fournies par le délégué pour quels motifs spécifiquement les différends relatifs à la modification des plages horaires fixées et à l'introduction d'un nouvel horaire de travail dans le règlement de travail font l'objet de la procédure nouvelle, plus souple.

Il convient donc, à la lumière du principe constitutionnel d'égalité, d'adapter le régime en projet ou de proposer une motivation adéquate pour celui-ci.

Article 12

10.1. L'article 12 de l'avant-projet abroge la règle selon laquelle un contrat de travail à temps partiel doit en principe prévoir une durée hebdomadaire de travail qui n'est pas inférieure au tiers de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur occupé à temps plein relevant de la même catégorie.

10.2. Les dispositions à abroger produisent des effets dans d'autres textes réglementaires et peuvent notamment affecter les allocations sociales¹¹. Il est recommandé que le législateur s'assure en outre des effets éventuels dans ce domaine. Le cas échéant, l'avant-projet pourra encore être complété, par exemple par une règle expresse en la matière ou par une disposition d'entrée en vigueur permettant au Roi d'adapter les dispositions réglementaires applicables préalablement à l'entrée en vigueur de la loi à adopter¹².

10.3. La modification en projet a notamment des effets en matière de réglementation du chômage.

En effet, l'article 97 de la loi-programme du 18 juillet 2025, qui n'est pas encore entré en vigueur, modifie l'article 29, § 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 'portant réglementation du chômage' qui fixe les conditions pour prétendre au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. La condition actuellement applicable, selon laquelle la durée hebdomadaire du régime de travail du travailleur concerné "répond aux dispositions de l'article 11bis, alinéas 4 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail", est remplacée par la condition selon laquelle cette durée est "normalement en moyenne [d']au moins 12 heures de travail par semaine ou [d']un tiers au moins du nombre d'heures de travail hebdomadaire normalement prestées en moyenne par la personne de référence". La modification en projet permet donc qu'un contrat de travail à temps partiel soit conclu pour

¹¹ Zie ook adv. RvS 70.870/1 van 21 februari 2022 over een wetsvoorstel 'tot opheffing van sommige wettelijke bepalingen inzake minimale arbeidsduur', *Parl. St. Kamer* 2021-22, nr. 55-318/2, opm. 2.

¹² *Ibid.*, waarin het voorbeeld gegeven wordt van artikel 7octies, derde lid, van de wet van 20 juli 2001 'tot bevordering van buurtdiensten en -banen' waarin verwezen wordt naar de 'een-derde-regel'.

¹¹ Voir aussi l'avis C.E. 70.870/1 du 21 février 2022 sur une proposition de loi 'abrogeant certaines dispositions légales relatives à la durée minimale de travail', *Doc. parl.*, Chambre 2021-22, n° 55-318/2, obs. 2.

¹² *Ibid.*, dans lequel est cité l'exemple de l'article 7octies, alinéa 3, de la loi du 20 juillet 2001 'visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité', qui fait référence à la "règle du tiers".

met een beperkte wekelijkse arbeidsduur wordt gesloten die, ingevolge de in de Programmawet opgenomen wijzigingen, niet zal toelaten om aanspraak te maken op het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten.¹³

Rekening houdende met de ruime beoordelingsbevoegdheid van de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden, kan worden aangenomen dat het redelijk verantwoord is om, vanuit het oogpunt van de doelstelling om het verzekeringsprincipe in de werkloosheidsreglementering te versterken, het voordeel van het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten te koppelen aan een minimale tewerkstellingsvereiste en overeenstemmende bijdrageplicht. De ontworpen wijziging zou evenwel onevenredige gevolgen in de werkloosheidsreglementering kunnen hebben voor werklozen die, om te voldoen aan de voorwaarde van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt,¹⁴ verplicht worden om een deeltijdse dienstbetrekking met een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld minder dan 12 uur te aanvaarden zonder dat deze toegang geeft tot het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten. Om dergelijke onevenredige gevolgen te vermijden lijkt het bijgevolg nodig om ook na te gaan of de bepalingen inzake passende dienstbetrekking uit het ministerieel besluit van 26 november 1991 'houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering' (artikel 22 en volgende) moeten worden gewijzigd opdat een deeltijdse dienstbetrekking van minder dan 12 uur niet als passend wordt beschouwd voor de beoordeling van de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt van de betrokken werknemer.

Artikel 14

11. In artikel 14, 1°, van het voorontwerp zijn de woorden "op het eind/à la fin du texte" overbodig.

Artikel 16

12. Het ontworpen artikel 35, eerste en tweede lid, van de Arbeidswet bevat een definitie van het begrip "nachtarbeid".

De gemachtigde verduidelijkt dat deze definitie geen invloed heeft op onder meer het begrip "arbeidsregeling met nachtprestaties" in de zin van artikel 38, § 4, van de Arbeidswet¹⁵ of het toepassingsgebied van de specifieke waarborgen op vlak van welzijn op het werk voor nachtarbeiders,¹⁶ maar dat deze definitie er enkel toe strekt om door te werken in conventionele

une durée hebdomadaire de travail limitée qui, consécutivement aux modifications contenues dans la loi-programme, ne permettra pas de prétendre au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits¹³.

Compte tenu du large pouvoir d'appréciation du législateur en matière socio-économique, il peut être admis qu'il est raisonnablement justifié, au regard de l'objectif visant à renforcer le principe d'assurance dans la réglementation du chômage, de lier le bénéfice du statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits à la condition minimale d'occupation et à l'obligation de cotisation y afférente. La modification en projet pourrait toutefois avoir des effets disproportionnés dans la réglementation du chômage pour les chômeurs qui, pour satisfaire à la condition de la disponibilité pour le marché de l'emploi¹⁴, sont contraints d'accepter un emploi à temps partiel d'une durée hebdomadaire de moins de 12 heures en moyenne sans que cela ne leur donne accès au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits. Afin d'éviter ces effets disproportionnés, il paraît dès lors nécessaire de vérifier également si les dispositions relatives à un emploi convenable contenues dans l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 'portant les modalités d'application de la réglementation du chômage' (articles 22 et suivants) doivent être modifiées pour qu'un emploi à temps partiel de moins de 12 heures ne soit pas considéré comme convenable lors de l'appréciation de la disponibilité du travailleur concerné pour le marché de l'emploi.

Article 14

11. À l'article 14, 1°, de l'avant-projet, les mots "op het eind/à la fin du texte" sont superflus.

Article 16

12. L'article 35, alinéas 1^{er} et 2, en projet, de la loi sur le travail contient une définition de la notion de "travail de nuit".

Le délégué précise que cette définition n'a pas d'incidence notamment sur la notion de "régime de travail comportant des prestations de nuit" au sens de l'article 38, § 4, de la loi sur le travail¹⁵ ni sur le champ d'application des garanties spécifiques en matière de bien-être au travail pour les travailleurs de nuit¹⁶, mais qu'elle vise uniquement à avoir un effet sur les

¹³ Dit statuut is voordeliger omdat dit recht geeft op een vergoeding als voltijds werkloze bij verlies van dienstbetrekking, terwijl vrijwillige deeltijdse werknemers slechts recht hebben op uitkeringen voor de uren waarop zij gewoonlijk tewerkgesteld werden (vergelijk artikel 131bis, § 5, en artikel 103 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 'houdende de werkloosheidsreglementering').

¹⁴ Overeenkomstig artikel 56, § 1, van het koninklijk besluit van 25 november 1991.

¹⁵ Waarvan de reikwijdte verduidelijkt wordt door artikel 1 van het koninklijk besluit van 16 april 1998 'tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid'.

¹⁶ Artikel X.1-1, 1°, van de Codex welzijn over het werk bevat een autonome definitie van het begrip nachtarbeid die niet verwijst naar de Arbeidswet.

¹³ Ce statut est plus avantageux car il donne droit à une allocation de chômeur complet en cas de perte d'emploi, alors que les travailleurs à temps partiel volontaire n'ont droit qu'à des allocations pour les heures où ils étaient habituellement occupés (comparer avec l'article 131bis, § 5, et l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 'portant réglementation du chômage').

¹⁴ Conformément à l'article 56, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

¹⁵ Dont la portée est précisée par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 16 avril 1998 'd'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit'.

¹⁶ L'article X.1-1, 1°, du Code du bien-être au travail contient une définition autonome de la notion de travail de nuit qui ne fait pas référence à la loi sur le travail.

en reglementaire bepalingen die voorzien in de toekenning van premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid.

Ter wille van de rechtszekerheid, teneinde elke onduidelijkheid over de reikwijdte van de ontworpen definitie te vermijden, dient deze reikwijdte uitdrukkelijk uit het dispositief te blijken. Zo zou het ontworpen artikel 35, eerste lid, van de Arbeidswet vervangen kunnen worden door volgende bepaling:

“Voor de toepassing van conventionele en reglementaire bepalingen die voorzien in de toekenning van premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid, wordt onder nachtarbeid verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.”

13. Het ontworpen artikel 35, tweede lid, van de Arbeidswet strekt ertoe om de toekenning van premies en voordelen voor nachtarbeid in de distributiesector en de aanverwante sectoren te beperken tot prestaties verricht tussen 24 en 5 uur, in afwijking van de in het eerste lid opgenomen regel dat dergelijke premies en voordelen in beginsel gelden voor arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

Artikel 8 van het IAO-Verdrag nr. 171 betreffende nachtarbeid¹⁷ bepaalt evenwel dat “[d]e aan nachtarbeiders geboden compensaties op het gebied van arbeidsduur, loon of soortgelijke voordelen (...) de erkenning van de aard van nachtarbeid [moeten] weerspiegelen”. Uit de bijhorende Aanbeveling nr. 178 van de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie blijkt dat deze bepaling vereist dat nacht-arbeid in beginsel aanleiding geeft tot financiële compensatie en dat dergelijke compensatie boven op het loon komt dat verschuldigd is wanneer hetzelfde werk overdag wordt verricht.¹⁸ In het licht van de definitie van nachtarbeid uit artikel 1, a), van IAO-Verdrag nr. 171,¹⁹ dient dergelijke compensatie toegekend te worden voor minstens een tijdvak van zeven opeenvolgende uren. De ontworpen regeling laat evenwel slechts premies en voordelen voor nachtarbeid in de desbetreffende sectoren toe voor een tijdvak van vijf opeenvolgende uren. Op dit punt dient de ontworpen regeling dus in overeenstemming gebracht te worden met IAO-Verdrag nr. 171.

14. Het ontworpen artikel 35, derde lid, van de Arbeidswet beperkt de marge waarbinnen collectieve arbeidsovereenkomsten

dispositions conventionnelles et réglementaires prévoyant l'octroi de primes et d'avantages liés au travail de nuit.

Dans un souci de sécurité juridique et afin d'éviter toute ambiguïté quant à la portée de la définition en projet, il faudra que cette portée ressorte expressément du dispositif. Ainsi, l'article 35, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi sur le travail pourrait être remplacé par la disposition suivante:

“Pour l'application de dispositions conventionnelles et réglementaires prévoyant l'octroi de primes et d'avantages liés au travail de nuit, on entend par travail de nuit, le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures”.

13. L'article 35, alinéa 2, en projet, de la loi sur le travail a pour objet de limiter l'octroi de primes et d'avantages pour le travail de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes aux prestations effectuées entre 24 heures et 5 heures, par dérogation à la règle figurant à l'alinéa 1^{er}, selon laquelle ces primes et avantages sont en principe applicables pour le travail effectué entre 20 heures et 6 heures.

L'article 8 de la Convention de l'O.I.T. n° 171 sur le travail de nuit¹⁷ dispose cependant que “[l]es compensations accordées aux travailleurs de nuit en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires doivent reconnaître la nature du travail de nuit”. Il ressort de la Recommandation n° 178 de la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail que cette disposition requiert que le travail de nuit donne en principe lieu à une compensation pécuniaire appropriée et que cette compensation s'ajoute au salaire dû pour un travail identique effectué de jour¹⁸. Eu égard à la définition du travail de nuit donnée à l'article 1, a), de la Convention de l'O.I.T. n° 171¹⁹, une telle compensation doit être octroyée pour une période d'au moins sept heures consécutives. Or le régime en projet autorise seulement les primes et avantages pour travail de nuit dans les secteurs concernés pour une période de cinq heures consécutives. Le régime en projet doit donc être mis en conformité sur ce point avec la Convention de l'O.I.T. n° 171.

14. L'article 35, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail limite la marge dans laquelle les conventions collectives de

¹⁷ Aangenomen te Genève op 26 juni 1990 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzeventigste zitting, geratificeerd door België op 28 mei 1997.

¹⁸ De aanbeveling verduidelijkt de reikwijdte van artikel 8 van Verdrag nr. 171 als volgt: “(1) Le travail de nuit devrait généralement donner lieu à une compensation pécuniaire appropriée. Cette compensation devrait s'ajouter au salaire versé pour un travail identique effectué selon les mêmes exigences de jour et: (a) devrait respecter le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale; (b) pourrait, par voie d'accord, être convertie en temps libre. (2) Pour déterminer une telle compensation, la mesure dans laquelle la durée du travail aura été réduite peut être prise en considération.”

¹⁹ Nachtarbeid wordt hierin gedefinieerd als “alle arbeid, verricht gedurende een tijdruimte van ten minste zeven achtereenvolgende uren, waarin begrepen de periode tussen middernacht en 5 uur 's morgens, vast te stellen door de bevoegde autoriteit na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties of door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten”.

¹⁷ Adoptée à Genève le 26 juin 1990 par la Conférence internationale du Travail au cours de sa 77^e session, ratifiée par la Belgique le 28 mai 1997.

¹⁸ La recommandation précise la portée de l'article 8 de la Convention n° 171 comme suit: “(1) Le travail de nuit devrait généralement donner lieu à une compensation pécuniaire appropriée. Cette compensation devrait s'ajouter au salaire versé pour un travail identique effectué selon les mêmes exigences de jour et: (a) devrait respecter le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale; (b) pourrait, par voie d'accord, être convertie en temps libre. (2) Pour déterminer une telle compensation, la mesure dans laquelle la durée du travail aura été réduite peut être prise en considération”.

¹⁹ Le travail de nuit y est défini comme “tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin, à déterminer par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives”.

kunnen voorzien in premies en voordelen voor nachtarbeid, met name dan wat de distributiesector en de aanverwante sectoren betreft.

De ontworpen bepaling creëert aldus een verschil in behandeling tussen werknemers, wat betreft de toepassing van conventionele en reglementaire bepalingen die voorzien in de toekenning van premies en voordelen, naargelang zij al dan niet in de distributiesector en de aanverwante sectoren werkzaam zijn. Dit verschil in behandeling werkt, ingevolge de kruisverwijzing in het ontworpen artikel 38, § 2, van de Arbeidswet, bovendien door in de toepasselijke waarborgen die gelden in het kader van de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties.

Het verschil in behandeling wordt verantwoord vanuit de doelstelling om de concurrentiekracht, ten aanzien van de buurlanden, van de desbetreffende sectoren te verhogen en vanuit het positief effect dat dit zou kunnen hebben op de werkgelegenheid in deze sector en op de werkgelegenheidsgraad in België. De Raad van State beschikt niet over de nodige feitelijke gegevens om de pertinentie van deze verantwoording te beoordelen en om na te gaan of die verantwoording concreet kan worden betrokken op elke sector waarop deze maatregel betrekking heeft, en omgekeerd of die verantwoording ook niet opgaat voor sectoren waarop de beperking van de voordelen en de premies geen betrekking heeft.

Op dit punt dient dan ook een voorbehoud te worden gemaakt.

Aangezien de ontworpen bepaling ook een machtiging aan de Koning bevat om de lijst van de betrokken sectoren te wijzigen, zal ook de Koning er bij het aanwenden van deze machtiging over moeten waken dat hij het gelijkheidsbeginsel respecteert.

15. Het ontworpen artikel 35, derde lid, van de Arbeidswet creëert eveneens een verschil in behandeling, wat het tijdvak betreft waarvoor zij premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid kunnen genieten, tussen werknemers naarmate hun arbeidsovereenkomst vóór of vanaf 1 januari 2026 aanvangt.

Gevraagd naar een verantwoording voor dergelijk verschil in behandeling, antwoordde de gemachtigde dat het vertrouwensbeginsel zich verzet tegen de aantasting van het legitieme verwachtingen van werknemers die, voor de inwerkingtreding van de ontworpen regeling, een arbeidsovereenkomst hebben gesloten in de veronderstelling dat zij de op dat moment geldende premies en voordelen zouden genieten.

Het staat in beginsel aan de wetgever om, wanneer hij beslist nieuwe regelgeving in te voeren, te beoordelen of het noodzakelijk of opportuun is die beleidswijziging vergezeld te doen gaan van overgangsmaatregelen. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie wordt slechts geschonden indien de overgangsregeling of de ontstentenis daarvan tot

travail peuvent prévoir des primes et avantages pour le travail de nuit, notamment dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes.

La disposition en projet crée ainsi une différence de traitement entre travailleurs en ce qui concerne l'application de dispositions conventionnelles et réglementaires prévoyant l'octroi de primes et d'avantages, selon qu'ils sont ou non actifs dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes. En raison de la référence croisée contenue à l'article 38, § 2, en projet, de la loi sur le travail, cette différence de traitement se répercute en outre sur les garanties applicables qui valent dans le cadre de l'instauration d'un régime de travail comportant des prestations de nuit.

La différence de traitement est justifiée au regard de l'objectif d'accroître la compétitivité des secteurs concernés par rapport aux pays voisins et de l'effet positif que cela pourrait avoir sur l'emploi dans ce secteur et sur le taux d'emploi en Belgique. Le Conseil d'État ne dispose pas des éléments de fait nécessaires lui permettant de juger la pertinence de cette justification et de vérifier si cette dernière peut concrètement s'appliquer à chacun des secteurs concernés par cette mesure et, à l'inverse, si elle ne vaut pas aussi pour des secteurs non concernés par la limitation des avantages et primes.

Il y a donc lieu de formuler une réserve sur ce point.

Dès lors que la disposition en projet contient également une habilitation au Roi lui permettant de modifier la liste des secteurs concernés, le Roi devra aussi veiller à respecter le principe d'égalité en faisant usage de cette habilitation.

15. L'article 35, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail crée également une différence de traitement entre les travailleurs, en ce qui concerne la période pour laquelle ils peuvent bénéficier de primes et avantages liés au travail de nuit, selon que leur contrat de travail prend cours avant ou à partir du 1^{er} janvier 2026.

Invité à justifier pareille différence de traitement, le délégué a répondu que le principe de confiance s'oppose à la remise en cause des attentes légitimes des travailleurs qui ont conclu un contrat de travail avant l'entrée en vigueur du régime en projet en partant du principe qu'ils bénéficieraient des primes et avantages alors en vigueur.

Il appartient en principe au législateur, lorsqu'il décide d'introduire une nouvelle réglementation, d'estimer s'il est nécessaire ou opportuun d'assortir celle-ci de dispositions transitoires. Le principe d'égalité et de non-discrimination n'est violé que si le régime transitoire ou son absence entraîne une différence de traitement dénuée de justification raisonnable

een verschil in behandeling leidt waarvoor geen redelijke verantwoording bestaat of indien aan het vertrouwensbeginsel op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan.²⁰

Er kan worden aangenomen dat het gekozen criterium van onderscheid, dat afgestemd is op de voorziene inwerking-treding van de ontworpen regeling, pertinent is. Het gelijkheidsbeginsel vereist echter tevens een redelijk verband van evenredigheid tussen het nagestreefde doel en de gevolgen van de ongelijke behandeling. De ontworpen maatregel zal tot gevolg hebben dat de verloning van werknemers met een gelijk(waardig) profiel, die eenzelfde functie vervullen, sterk kan uiteenlopen en dit voor een onbepaalde duur. Het komt de steller van het voorontwerp toe om, in het licht van het evenredigheidsbeginsel, nader te verantwoorden dat een maatregel met dergelijke effecten, werkelijk nodig is ter verwezenlijking van de nagestreefde doelstelling om de concurrentiekracht, ten aanzien van de buurlanden, van de distributiesector en aanverwante sectoren te verhogen, met inachtneming van het vertrouwensbeginsel.²¹

16. Ten slotte blijkt de reikwijdte van het ontworpen artikel 35, vierde lid, van de Arbeidswet onvoldoende duidelijk uit het dispositief. De gemachtigde verduidelijkt dat het niet de bedoeling is dat de op 1 januari 2026 van kracht zijnde conventionele en reglementaire bepalingen die voorzien in premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid voor een onbepaalde duur van toepassing blijven voor de betrokken werknemers, ongeacht eventuele latere wijzigingen hiervan. Volgens de gemachtigde is het louter de bedoeling om de in het derde lid bepaalde beperking te laten doorwerken in de op 1 januari 2026 van kracht zijnde conventionele en reglementaire bepalingen voor de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2026 en die actief zijn bij ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren. Dit dient, minstens in de memorie van toelichting, te worden verduidelijkt.

Artikelen 17 tot 19

17. Artikel 17 van het voorontwerp wijzigt het opschrift van hoofdstuk III, afdeling 4, onderafdeling 2, van de Arbeidswet. Ingevolge de artikelen 18 en 19 van het voorontwerp zal deze onderafdeling evenwel geen artikelen meer tellen, waardoor het zinloos is om deze te behouden. Bijgevolg dienen de artikelen 17 tot 19 van het voorontwerp te worden vervangen door één bepaling die voorziet in de opheffing van onderafdeling 2, die de artikelen 36 en 37 bevat.²²

²⁰ Zie bijv. GwH 24 april 2025, nr. 66/2025, B.12.

²¹ Vgl. adv. RvS 56.568/1/V van 22 augustus 2014 over een ontwerp van besluit van de Vlaamse regering 'tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs', opm. 9.1-9.4.

²² Zie *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, formule F 4-2-12-3, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

ou s'il est porté une atteinte excessive au principe de la confiance légitime²⁰.

Il peut être admis que le critère de distinction retenu, qui est aligné sur l'entrée en vigueur prévue du régime en projet, est pertinent. Toutefois, le principe d'égalité requiert également qu'il y ait un rapport raisonnable de proportionnalité entre l'objectif poursuivi et les effets de l'inégalité de traitement. La mesure en projet aura pour effet que la rémunération des travailleurs ayant un profil équivalent ou analogue, qui exercent une même fonction, pourra varier considérablement, et ce pour une durée indéterminée. Il appartient à l'auteur de l'avant-projet de justifier plus avant, à la lumière du principe de proportionnalité, qu'une mesure ayant de tels effets est réellement nécessaire pour atteindre l'objectif visé, à savoir renforcer la compétitivité du secteur de la distribution et des secteurs connexes par rapport aux pays voisins, dans le respect du principe de confiance légitime²¹.

16. Enfin, la portée de l'article 35, alinéa 4, en projet, de la loi sur le travail ne ressort pas assez clairement du dispositif. Le délégué a précisé que l'intention n'est pas que les dispositions conventionnelles et réglementaires prévoyant des primes et avantages liés au travail de nuit en vigueur au 1^{er} janvier 2026 continuent à s'appliquer aux travailleurs concernés pour une durée indéterminée, indépendamment des modifications ultérieures qui pourraient y être apportées. Selon le délégué, l'intention est uniquement de faire appliquer la restriction prévue à l'alinéa 3 dans les dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur au 1^{er} janvier 2026 pour les travailleurs dont le contrat de travail commence à partir du 1^{er} janvier 2026 et qui sont actifs dans des entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes. Il s'impose de le préciser, à tout le moins dans l'exposé des motifs.

Articles 17 à 19

17. L'article 17 de l'avant-projet modifie l'intitulé du chapitre III, section 4, sous-section 2, de la loi sur le travail. Par application des articles 18 et 19 de l'avant-projet, cette sous-section ne comptera cependant plus aucun article, si bien qu'il est inutile de la maintenir. En conséquence, les articles 17 à 19 de l'avant-projet seront remplacés par une seule disposition prévoyant l'abrogation de la sous-section 2 comportant les articles 36 et 37²².

²⁰ Voir par exemple C.C., 24 avril 2025, n° 66/2025, B.12.

²¹ Comparer avec l'avis C.E. n° 56.568/1/V du 22 août 2014 sur un projet d'arrêté du gouvernement flamand 'tot wijziging van de regelgeving betreffende de geldelijke en sociale anciënniteit van sommige personeelsleden van het onderwijs', obs. 9.1-9.4.

²² Voir *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, formule F 4-2-12-3, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

Artikel 20

18.1. Het ontworpen artikel 38, § 2, van de Arbeidswet voorziet in een afwijkende procedure om een arbeidsregeling met nachtprestaties in te voeren in ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren. In deze sectoren zal het mogelijk zijn om dergelijke arbeidsregeling in te voeren door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, die in beginsel door één werknemersorganisatie kan worden aangegaan maar alle werknemers van een gebonden werkgever bindt,²³ in afwijking van de in artikel 38, § 1, opgenomen algemene regel dat alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging in de onderneming deze overeenkomst dienen aan te gaan.

18.2. De ontworpen bepalingen houden een verschil in behandeling in tussen de ondernemingen en de werknemers die onder de ontworpen specifieke regeling vallen en de ondernemingen en werknemers die onder de algemene regeling inzake nachtarbeid van artikel 38, § 1, van de Arbeidswet vallen.

Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

18.3. De gemachtigde verschaft volgende toelichting:

“Pour les entreprises visées à l'article 38, paragraphe 2 nouveau de la loi du 16 mars 1971, le principe d'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit par le biais d'une convention collective de travail 'ordinaire' c'est-à-dire conclue avec une seule organisation représentative des travailleurs est justifiée par la nécessité de faciliter, par le biais d'un tel assouplissement de la procédure, la conclusion de conventions collectives de travail, afin de soutenir ainsi les activités des entreprises de pareils secteurs dont la compétitivité est mise à mal par rapport aux entreprises des pays voisins. En ce sens, cet assouplissement participe également à l'objectif général de restauration d'une telle compétitivité des tel que fixé par le gouvernement.”

De Raad van State beschikt niet over de nodige feitelijke gegevens om de pertinentie van deze verantwoording te beoordelen en om na te gaan of die verantwoording concreet kan worden betrokken op de sectoren waarop de afwijkende procedure betrekking heeft, en omgekeerd of die verantwoording ook niet opgaat voor sectoren waarop de afwijkende procedure geen betrekking heeft. Op dit punt dient dan ook een voorbehoud te worden gemaakt.

²³ Zie de artikelen 5, 6 en 19 van de wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités'.

Article 20

18.1. L'article 38, § 2, en projet, de la loi sur le travail prévoit une procédure dérogatoire pour instaurer un régime de travail comportant des prestations de nuit dans les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes. Dans ces secteurs, il sera possible d'instaurer un tel régime de travail par la conclusion d'une convention collective de travail, qui peut en principe être conclue par une seule organisation de travailleurs mais qui lie tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention²³, par dérogation à la règle générale énoncée à l'article 38, § 1^{er}, selon laquelle toutes les organisations qui sont représentées dans la délégation syndicale dans l'entreprise doivent conclure cette convention.

18.2. Les dispositions en projet impliquent une différence de traitement entre les entreprises et les travailleurs qui relèvent du régime spécifique en projet et les entreprises et les travailleurs qui relèvent du régime général en matière de travail de nuit inscrit à l'article 38, § 1^{er}, de la loi sur le travail.

Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

18.3. Le délégué a fourni les explications suivantes:

“Pour les entreprises visées à l'article 38, paragraphe 2 nouveau de la loi du 16 mars 1971, le principe d'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit par le biais d'une convention collective de travail 'ordinaire' c'est-à-dire conclue avec une seule organisation représentative des travailleurs est justifiée par la nécessité de faciliter, par le biais d'un tel assouplissement de la procédure, la conclusion de conventions collectives de travail, afin de soutenir ainsi les activités des entreprises de pareils secteurs dont la compétitivité est mise à mal par rapport aux entreprises des pays voisins. En ce sens, cet assouplissement participe également à l'objectif général de restauration d'une telle compétitivité des tel que fixé par le gouvernement”.

Le Conseil d'État ne dispose pas des éléments de fait nécessaires lui permettant de juger la pertinence de cette justification et de vérifier si cette dernière peut concrètement s'appliquer aux secteurs concernés par la procédure dérogatoire et, à l'inverse, si elle ne vaut pas aussi pour des secteurs non concernés par cette procédure. Il y a donc lieu de formuler une réserve sur ce point.

²³ Voir les articles 5, 6 et 19 de la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires'.

19.1. Het ontworpen artikel 38, § 2, derde lid, van de Arbeidswet bevat een afwijking voor ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, van de ter zake geldende procedure wanneer de werkgever een arbeidsregeling met nachtprestaties via het arbeidsreglement wil invoeren. In plaats van de algemene regel uit de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 dat, bij gebrek aan overeenstemming op ondernemingsniveau, er een verzoeningsprocedure volgt door de door de Koning aangewezen ambtenaar en desgevallend een geschillenprocedure voor het paritair comité, bepaalt de ontworpen bepaling dat het volstaat dat de door de Koning aangewezen ambtenaar vaststelt dat het een “wettige” arbeidsregeling betreft. Hoewel deze bepaling geen afbreuk doet aan de waarborgen inzake collectief overleg op ondernemingsniveau waarin de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 voorzien, worden de representatieve organisaties, in tegenstelling tot de door de artikelen 10 en 11 van het voorontwerp vooropgestelde regeling, helemaal niet betrokken bij een geschillenprocedure.

19.2. Aangezien hiermee beperkingen worden opgelegd aan de bestaande prerogatieven die in dit verband aan vakorganisaties toegekend zijn, is er sprake van een vermindering van het beschermingsniveau van het door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet gewaarborgde recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen.

Artikel 23 van de Grondwet bevat een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving, in aanzienlijke mate vermindert zonder redelijke verantwoording.

Het komt de steller van het voorontwerp toe om, in het licht van het *standstill*-beginsel, nader te verantwoorden waarom de beschreven achteruitgang van de waarborgen inzake collectief overleg al dan niet als aanzienlijk moet worden beschouwd en evenredig is ten aanzien van de nagestreefde doelstelling van de versterking van de concurrentiekracht van de betrokken ondernemingen, rekening houdende met de wijzigingen waarin de artikelen 10 en 11 van het voorontwerp reeds voorzien en die net tot doel hebben om een blokkering van de geschillenprocedure op niveau van het paritair comité te voorkomen.

20. Gevraagd wat er begrepen dient te worden onder “wettige arbeidsregeling” in het ontworpen artikel 38, § 2, derde lid, van de Arbeidswet, antwoordde de gemachtigde als volgt:

“Le ‘régime de travail légal’ au sens de l’article 38, paragraphe 2, alinéa 3 en projet de la loi du 16 mars 1971 doit s’entendre comme un régime de travail comportant des prestations de nuit qui respecte toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles par rapport à, entre autres, la durée de travail et les procédures de modification du règlement de travail.”

Het strekt tot aanbeveling deze uitleg op te nemen in de memorie van toelichting.

19.1. L’article 38, § 2, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail contient, pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, une dérogation à la procédure en vigueur en la matière lorsque l’employeur entend instaurer un régime de travail comportant des prestations de nuit via le règlement de travail. Au lieu de la règle générale inscrite aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965, selon laquelle, à défaut d’accord au niveau de l’entreprise, une procédure de conciliation est engagée par le fonctionnaire désigné par le Roi et, le cas échéant, une procédure contentieuse devant la commission paritaire, la disposition proposée énonce qu’il suffit que le fonctionnaire désigné par le Roi constate qu’il s’agit d’un régime de travail “légal”. Bien que cette disposition ne porte pas atteinte aux garanties en matière de concertation collective au niveau de l’entreprise prévues par les articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965, les organisations représentatives ne sont pas du tout impliquées dans une procédure contentieuse, alors que le régime envisagé par les articles 10 et 11 de l’avant-projet les y associe.

19.2. Dès lors que sont ainsi imposées des restrictions aux prérogatives existantes accordées aux organisations syndicales à cet égard, il est question d’une réduction du niveau de protection du droit d’information, de consultation et de négociation collective garanti par l’article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution.

L’article 23 de la Constitution contient une obligation de *standstill* qui interdit au législateur compétent de réduire significativement, sans justification raisonnable, le degré de protection offert par la législation applicable.

Il appartient à l’auteur de l’avant-projet, à la lumière du principe de *standstill*, de justifier plus en détail pourquoi la réduction décrite des garanties en matière de concertation collective doit ou non être considérée comme significative et proportionnée à l’objectif poursuivi du renforcement de la compétitivité des entreprises concernées, compte tenu des modifications déjà prévues aux articles 10 et 11 de l’avant-projet qui ont justement pour objectif d’éviter un blocage de la procédure contentieuse au niveau de la commission paritaire.

20. À la question de savoir ce qu’il y a lieu d’entendre par “régime de travail légal” à l’article 38, § 2, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail, le délégué a répondu comme suit:

“Le ‘régime de travail légal’ au sens de l’article 38, paragraphe 2, alinéa 3 en projet de la loi du 16 mars 1971 doit s’entendre comme un régime de travail comportant des prestations de nuit qui respecte toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles par rapport à, entre autres, la durée de travail et les procédures de modification du règlement de travail”.

Il est recommandé d’intégrer cette explication dans l’exposé des motifs.

Artikel 24

21. Artikel 24 van het voorontwerp voorziet in de opheffing van artikel 4, 1°, van de wet van 6 april 1960 'betreffende de uitvoering van bouwwerken'. Aangezien de miskenning van deze bepaling bestraft wordt door artikel 157, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek, strekt het tot aanbeveling om ook deze laatste bepaling, met inachtneming van de vormvereiste van artikel 97, § 2, van het Sociaal Strafwetboek, te wijzigen om deze in overeenstemming te brengen met de ontworpen wijziging.

22. Ingevolge de opheffing van artikel 4, 1°, van de wet van 6 april 1960, dient ook de machtiging aan de Koning, die vervat ligt in artikel 4*bis* van deze wet en waarin verwezen wordt naar de tijdsgrenzen vermeld in artikel 4, 1°, gewijzigd of opgeheven te worden.

Artikel 27

23. De in het ontworpen artikel 37/2, § 1/1, van de wet van 3 juli 1978 opgenomen beperking van de duur van opzeggingstermijnen voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 januari 2026, verschilt slechts van paragraaf 1 van deze bepaling, dat van toepassing blijft op arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering eerder aanvangt, wat de werknemers betreft met zeventien jaar of meer anciënniteit. Bijgevolg is het eenvoudiger om de ontworpen bepaling te vervangen door een beknoptere bepaling die als volgt luidt:

"Voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2026, bedraagt de opzeggingstermijn voor werknemers met zeventien jaar of meer anciënniteit, in afwijking van paragraaf 1, 52 weken en wordt hij niet meer verder opgebouwd."

24.1. Aangezien de duur van de toepasselijke opzeggingstermijnen, in tegenstelling tot hetgeen bepaald is in artikel 37, § 1, van de wet van 3 juli 1978, voor de betrokken werknemer niet meer verder opbouwt vanaf het moment waarop deze een anciënniteit van zeventien jaar heeft bereikt, is er sprake van een achteruitgang ten aanzien van het bestaande beschermingsniveau van het door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet gewaarborgde recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning. Dit recht, in samenhang gelezen met artikel 4, lid 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest, omvat immers ook het recht op een redelijke opzeggingstermijn.²⁴

Artikel 23 van de Grondwet bevat een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat wordt geboden door de van toepassing zijnde wetgeving, in aanzienlijke mate vermindert zonder redelijke verantwoording.

24.2. Na een volledige loopbaan van 45 jaar bij dezelfde werkgever bedraagt de opzeggingstermijn thans 87 weken, na

²⁴ GwH 25 juni 2015, nr. 98/2015, B.26.

Article 24

21. L'article 24 de l'avant-projet abroge l'article 4, 1°, de la loi du 6 avril 1960 'concernant l'exécution de travaux de construction'. Dès lors que la méconnaissance de cette disposition est punie par l'article 157, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social, il est recommandé de modifier également cette dernière disposition, dans le respect de la formalité inscrite à l'article 97, § 2, du Code pénal social, afin de la mettre en conformité avec la modification en projet.

22. Consécutivement à l'abrogation de l'article 4, 1°, de la loi du 6 avril 1960, il convient aussi de modifier ou d'abroger l'habilitation au Roi contenue à l'article 4*bis* de cette loi et renvoyant aux limites de temps mentionnées à l'article 4, 1°.

Article 27

23. La limitation de la durée des délais de préavis pour les contrats de travail dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2026, inscrite à l'article 37/2, § 1^{er}/1, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, diffère seulement du paragraphe 1^{er} de cette disposition, qui reste d'application pour les contrats de travail dont l'exécution débute plus tôt, en ce qui concerne les travailleurs avec dix-sept ans ou plus d'ancienneté. Partant, il est plus simple de remplacer la disposition en projet par une disposition plus concise, qui s'énonce comme suit:

"S'agissant des contrats de travail dont l'exécution, telle qu'elle a été convenue par l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1^{er} janvier 2026, le délai de préavis pour les travailleurs comptant dix-sept ans d'ancienneté ou plus est, par dérogation au paragraphe 1^{er}, de 52 semaines et il n'augmente plus".

24.1. Étant donné que la durée des délais de préavis applicables, contrairement à ce qui est prévu à l'article 37, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, n'augmente plus pour le travailleur concerné à partir du moment où celui-ci atteint dix-sept ans d'ancienneté, il est question d'un recul par rapport au niveau de protection existant du droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables garanti par l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution. En effet, ce droit, combiné avec l'article 4, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne révisée, comprend aussi le droit à un délai de préavis raisonnable²⁴.

L'article 23 de la Constitution contient une obligation de *standstill* qui interdit au législateur compétent de réduire significativement, sans justification raisonnable, le degré de protection offert par la législation applicable.

24.2. Après une carrière complète de 45 ans chez le même employeur, le délai de préavis s'élève actuellement à

²⁴ C.C., 25 juin 2015, n° 98/2015, B.26.

30 jaar anciënniteit bedraagt deze thans 72 weken. Ingevolge de ontworpen regeling, zal deze opzeggingstermijn voor werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2026 in beide gevallen slechts 52 weken bedragen. Er kan dus worden aangenomen dat hier inderdaad sprake is van een aanzienlijke achteruitgang van het beschermingsniveau, met name ten aanzien van werknemers die langdurig aan dezelfde werkgever verbonden zijn.

24.3. Gevraagd naar de verenigbaarheid van de ontworpen regeling met deze *standstill*-verplichting, antwoordde de gemachtigde als volgt:

“Als redenen van algemeen belang ter rechtvaardiging van de ontworpen maatregel kan in de eerste plaats worden gewezen op de wens van de regering om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen. Wanneer de opzeggingstermijn steeds toeneemt per begonnen jaar anciënniteit, kan dat vanaf een bepaald aantal jaren dienst de werknemer ervan weerhouden nog van baan te veranderen, ook als hij dat eigenlijk zou willen. Dit zet een rem op de arbeidsmarktmobiliteit. Dit effect kan enkel worden vermeden door ervoor te zorgen dat vanaf een bepaalde anciënniteit de opzeggingstermijn niet verder meer wordt opgebouwd. De regering heeft ervoor gekozen dat moment vast te leggen op zeventien jaar anciënniteit, wat overeenkomt met een opzeggingstermijn van één jaar (52 weken). De maatregel zorgt aldus voor een afdoende evenwicht tussen enerzijds een adequate bescherming voor de werknemer in geval van ontslag en anderzijds de stimulering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, dewelke een rol kan spelen in het bereiken van de doelstelling van de regering om de werkzaamheidsgraad in België te verhogen tot 80 %.²⁵ (...)”

In de tweede plaats heeft de ontworpen maatregel ook tot doel om het aanwervingsbeleid van werkgevers aan te moedigen, door de ontslagkosten tot een bepaald plafond te beperken. Ook dit draagt bij aan de doelstelling om de werkzaamheidsgraad in België te verhogen tot 80 %.

Tot slot beoogt de maatregel ook een bijdrage te leveren tot het versterken van de internationale concurrentiekracht van de Belgische bedrijven, door de maximale ontslagkosten meer in lijn te brengen met onze buurlanden en dit zonder afbreuk te doen aan een gepast beschermingsniveau voor de werknemer (zie hierboven). Omgekeerd draagt de maatregel op die manier ook bij aan de verbetering van het investeringsklimaat voor buitenlandse bedrijven in België.”

24.4. De aangehaalde doelstelling om de werknemer aan te moedigen tot meer mobiliteit op de arbeidsmarkt is niet relevant

²⁵ Op dit punt voegde de gemachtigde er nog aan toe: “In deze context moet er trouwens op gewezen worden dat de maximale opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever in onze buurlanden lager ligt dan hetgeen door de thans ontworpen maatregel wordt voorzien (in Nederland bv. bedraagt de maximale wettelijke opzeggingstermijn 4 maanden, in Duitsland loopt dit op tot 7 maanden bij meer dan 20 jaar dienst, en in Frankrijk meestal tot 3 maanden of soms wat langer via *cao's*). De beoogde hervorming die de maximale opzeggingstermijn plafonneert op 1 jaar (52 weken) voor nieuwe contracten ligt dus in lijn met (of biedt zelfs meer bescherming dan) de ons omliggende landen, waar zo'n hoge termijn niet voorzien is.”

87 semaines et après 30 ans d'ancienneté, à 72 semaines. Conformément au régime en projet, ce délai de préavis pour les travailleurs dont l'exécution du contrat de travail débute à partir du 1^{er} janvier 2026 ne sera que de 52 semaines dans les deux cas. On peut donc admettre qu'en l'occurrence il existe effectivement un recul significatif du niveau de protection, à savoir à l'égard de travailleurs qui ont été liés durablement au même employeur.

24.3. Interrogé quant à la compatibilité du dispositif en projet avec cette obligation de *standstill*, le délégué a répondu en ces termes:

“Als redenen van algemeen belang ter rechtvaardiging van de ontworpen maatregel kan in de eerste plaats worden gewezen op de wens van de regering om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen. Wanneer de opzeggingstermijn steeds toeneemt per begonnen jaar anciënniteit, kan dat vanaf een bepaald aantal jaren dienst de werknemer ervan weerhouden nog van baan te veranderen, ook als hij dat eigenlijk zou willen. Dit zet een rem op de arbeidsmarktmobiliteit. Dit effect kan enkel worden vermeden door ervoor te zorgen dat vanaf een bepaalde anciënniteit de opzeggingstermijn niet verder meer wordt opgebouwd. De regering heeft ervoor gekozen dat moment vast te leggen op zeventien jaar anciënniteit, wat overeenkomt met een opzeggingstermijn van één jaar (52 weken). De maatregel zorgt aldus voor een afdoende evenwicht tussen enerzijds een adequate bescherming voor de werknemer in geval van ontslag en anderzijds de stimulering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, dewelke een rol kan spelen in het bereiken van de doelstelling van de regering om de werkzaamheidsgraad in België te verhogen tot 80 %.²⁵ (...)”

In de tweede plaats heeft de ontworpen maatregel ook tot doel om het aanwervingsbeleid van werkgevers aan te moedigen, door de ontslagkosten tot een bepaald plafond te beperken. Ook dit draagt bij aan de doelstelling om de werkzaamheidsgraad in België te verhogen tot 80 %.

Tot slot beoogt de maatregel ook een bijdrage te leveren tot het versterken van de internationale concurrentiekracht van de Belgische bedrijven, door de maximale ontslagkosten meer in lijn te brengen met onze buurlanden en dit zonder afbreuk te doen aan een gepast beschermingsniveau voor de werknemer (zie hierboven). Omgekeerd draagt de maatregel op die manier ook bij aan de verbetering van het investeringsklimaat voor buitenlandse bedrijven in België.”

24.4. L'objectif invoqué, consistant à encourager la mobilité des travailleurs sur le marché du travail, n'est pas pertinent

²⁵ Sur ce point, le délégué a encore ajouté: “In deze context moet er trouwens op gewezen worden dat de maximale opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever in onze buurlanden lager ligt dan hetgeen door de thans ontworpen maatregel wordt voorzien (in Nederland bv. bedraagt de maximale wettelijke opzeggingstermijn 4 maanden, in Duitsland loopt dit op tot 7 maanden bij meer dan 20 jaar dienst, en in Frankrijk meestal tot 3 maanden of soms wat langer via *cao's*). De beoogde hervorming die de maximale opzeggingstermijn plafonneert op 1 jaar (52 weken) voor nieuwe contracten ligt dus in lijn met (of biedt zelfs meer bescherming dan) de ons omliggende landen, waar zo'n hoge termijn niet voorzien is.”

ter verantwoording van de ontworpen maatregel, aangezien deze doelstelling eerder gediend zou zijn door een verkorting van de opzeggingstermijnen die gelden bij opzegging door de werknemer dan deze die gelden bij opzegging door de werkgever. Rekening houdende met de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden beschikt, kan evenwel worden aangenomen dat die achteruitgang een redelijke verantwoording vindt in de door de gemachtigde aangehaalde doelstelling om de ontslagkosten voor Belgische bedrijven te beperken. Aangezien de maximale opzeggingstermijn nog steeds de anciënniteit van de betrokken werknemer valoriseert en geldt als waarborg tegen abrupt inkomensverlies en om over voldoende tijd te beschikken om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken,²⁶ lijkt niet op onevenredige wijze afbreuk te worden gedaan aan het door artikel 23, eerste lid, 3°, van de Grondwet gewaarborgde recht.

SLOTOPMERKINGEN

25. Het voorontwerp van wet is niet doorlopend genummerd. Dit dient te worden verholpen.

26. Er dient te worden gewaakt over de overeenstemming van de Nederlandse en de Franse tekst van het voorontwerp en, met name wat de Franse tekst betreft, over de consistentie van het gehanteerde begrippenkader. Er kan op volgende voorbeelden worden gewezen.

– Artikel 2, 3°: in de Franse tekst van het ontworpen artikel 25*bis*, § 2, eerste lid, van de Arbeidswet is het overbodig om zowel te bepalen dat het akkoord “par écrit” wordt vastgesteld en dat de wijze waarop dit gebeurt “écrite” is.

– Artikel 2, 4°: in de herstellwet van 22 januari 1985 ‘houdende sociale bepalingen’, waarnaar verwezen wordt in het ontworpen artikel 25*bis*, § 4, eerste lid, stemt het Nederlandse begrip “vermindering van arbeidsprestaties” overeen met het Franse begrip “réduction des prestations” (terwijl de ontworpen bepaling spreekt van “réduisent leur temps de travail”).

– Artikel 9: in de Franse tekst dienen de woorden “journée régulière de travail” te worden vervangen door de woorden “journée de travail régulière”, de term die elders in de wet van 8 april 1965 gehanteerd wordt.

– De artikelen 9 tot 11: in de Franse tekst van de artikelen 9 tot 11 is er respectievelijk sprake van “cadre de la durée de travail normale”, “cadre (...) de la durée normale de travail” en “cadre (...) de la durée du travail normale”.

27. De wetshistoriek van de te wijzigen bepalingen dient correct te worden weergegeven. Zo werd artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965 (artikel 9 van het voorontwerp) laatst gewijzigd door de wet van 3 oktober 2022 (en niet door de wet

²⁶ Dit zijn de elementen waarmee het Europees Comité voor Sociale Rechten rekening houdt om te oordelen of een opzeggingstermijn “redelijk” is in de zin van artikel 4, lid 4, van het Herzien Europees Sociaal Handvest, zie Raad van Europa, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, 2022, 79.

pour justifier la mesure en projet, dès lors que cet objectif serait plutôt servi par une réduction des délais de préavis applicables en cas de résiliation par le travailleur plutôt que par une réduction des délais de préavis applicables en cas de résiliation par l’employeur. Compte tenu du large pouvoir d’appréciation dont le législateur dispose en matière socio-économique, il peut cependant être admis que ce recul trouve une justification raisonnable dans l’objectif invoqué par le délégué qui consiste à limiter les coûts de licenciement pour les entreprises belges. Dès lors que le délai de préavis maximal valorise toujours l’ancienneté du travailleur concerné et constitue une garantie contre une perte de revenus brutale et pour disposer de suffisamment de temps afin de chercher un nouvel emploi²⁶, il ne semble pas qu’il soit porté atteinte de manière disproportionnée au droit garanti par l’article 23, alinéa 1^{er}, 3°, de la Constitution.

OBSERVATIONS FINALES

25. L’avant-projet de loi n’est pas numéroté de manière continue. Il convient d’y remédier.

26. Il y a lieu de veiller à la concordance du texte néerlandais et du texte français de l’avant-projet et, notamment en ce qui concerne le texte français, à la cohérence du cadre notionnel utilisé. On relèvera les exemples suivants.

– Article 2, 3°: dans le texte français de l’article 25*bis*, § 2, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi sur le travail, il est superflu de disposer à la fois que l’accord est constaté “par écrit” et de manière “écrite”.

– Article 2, 4°: dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 ‘contenant des dispositions sociales’, visée à l’article 25*bis*, § 4, alinéa 1^{er}, en projet, la notion néerlandaise de “vermindering van arbeidsprestaties” correspond à la notion française de “réduction des prestations” (alors que la disposition en projet mentionne “réduisent leur temps de travail”).

– Article 9: dans le texte français, les mots “journée régulière de travail” seront remplacés par les mots “journée de travail régulière”, à savoir le terme qui est employé ailleurs dans la loi du 8 avril 1965.

– Articles 9 à 11: dans le texte français des articles 9 à 11, il est fait mention respectivement de “cadre de la durée de travail normale”, “cadre (...) de la durée normale de travail” et “cadre (...) de la durée du travail normale”.

27. L’historique des dispositions à modifier doit être reproduit correctement. Ainsi, l’article 6, § 1^{er}, 1°, de la loi du 8 avril 1965 (article 9 de l’avant-projet) a été modifié en dernier lieu par la loi du 3 octobre 2022 (et non par la loi du 5 mars 2017) et

²⁶ Il s’agit là des éléments pris en compte par le Comité européen des droits sociaux pour apprécier si un délai de préavis est “raisonnable” au sens de l’article 4, paragraphe 4, de la Charte sociale européenne révisée, voir Conseil de l’Europe, *Digest of the case law of the European Committee of Social Rights*, 2022, 79.

van 5 maart 2017) en werd artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 (artikel 12 van het voorontwerp) laatst gewijzigd door de wet van 5 maart 2017 (en niet door de wet van 20 juli 2005).

l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 (article 12 de l'avant-projet) a été modifié en dernier lieu par la loi du 5 mars 2017 (et non par la loi du 20 juillet 2005).

De griffier,

Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,

Wouter PAS

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Wouter PAS

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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

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

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

HOOFDSTUK 2**Individuele arbeidsbetrekkingen****Afdeling 1***Versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen**Onderafdeling 1*

Versoepeling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement

Art. 2

In artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 3 oktober 2022, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“hetzij de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid, hetzij het kader van de gewone arbeidstijd bestaande uit de volgende elementen:

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de l'Emploi est chargé 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**Relations individuelles du travail****Section 1^{re}***Assouplissements concernant les règlements de travail**Sous-section 1^{re}*

Assouplissement de l'obligation de la mention des horaires dans les règlements de travail

Art. 2

Dans l'article 6, § 1^{er}, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 3 octobre 2022, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“soit le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'arrêt régulier du travail, soit le cadre de la durée normale de travail composé des éléments suivants:

- a) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- b) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;
- d) de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur.”

Onderafdeling 2

Invoering van de uurroosters in het arbeidsreglement

Art. 3

In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt artikel 11, negende lid, aangevuld met de volgende zinnen:

“Wanneer het ontwerp van wijziging van het bestaand arbeidsreglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, is zijn beslissing evenwel geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen. Als in het bestaand arbeidsreglement geen kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, is vastgesteld en het ontwerp van wijziging van dit arbeidsreglement betrekking heeft op de invoering van een uurrooster, is zijn beslissing eveneens geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.”

Art. 4

In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt artikel 12, elfde lid, aangevuld met de volgende zinnen:

“Wanneer het ontwerp van wijziging van het bestaand arbeidsreglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, is zijn beslissing evenwel geldig wanneer zij de stemmen

- a) les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées;
- b) la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées;
- c) la durée du travail journalière minimale et maximale;
- d) la durée normale et maximale du travail hebdomadaire.”

Sous-section 2

Introduction des horaires dans le règlement de travail

Art. 3

Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 11, alinéa 9 est complété par les phrases suivantes:

“Lorsque le projet de modification du règlement de travail existant concerne une extension du cadre fixé de la durée normale de travail tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1°, alinéa 1^{er}, ou l'introduction d'un horaire de travail qui se situe en dehors de ce cadre, sa décision est néanmoins valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Si le règlement de travail existant ne fixe pas de cadre de la durée normale de travail, tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1°, alinéa 1^{er}, et que le projet de modification de ce règlement de travail porte sur l'introduction d'un horaire, sa décision est également valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative d'employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de travailleurs.”

Art. 4

Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 12, alinéa 11 est complété par les phrases suivantes:

“Lorsque le projet de modification du règlement de travail existant concerne une extension du cadre fixé de la durée normale de travail tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1°, alinéa 1^{er}, ou l'introduction d'un horaire de travail qui se situe en dehors de ce cadre, sa décision est néanmoins valable si elle a recueilli les suffrages d'au

van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen. Als in het bestaand arbeidsreglement geen kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, is vastgesteld en het ontwerp van wijziging van dit arbeidsreglement betrekking heeft op de invoering van een uurrooster, is zijn beslissing eveneens geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.”

Afdeling 2

Wijziging van de minimale wekelijkse arbeidsduur

Art. 5

In artikel 11*bis*, vijfde en zesde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt het woord “derde” telkens vervangen door het woord “tiende”.

Art. 6

In artikel 7*octies* van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, vervangen bij de wet van 22 december 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zin “Er kan worden afgeweken van de verplichting om een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid te sluiten met een wekelijkse arbeidsduur van ten minste een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemer zoals bepaald in artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.” opgeheven;

2° in het derde lid worden de woorden “zoals bepaald in artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten” opgeheven.

Art. 7

In artikel 1, eerste lid van het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11*bis* van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten,

moins tous les représentants présents d’une organisation représentative des employeurs et d’au moins tous les représentants présents d’une organisation représentative des travailleurs. Si le règlement de travail existant ne fixe pas de cadre pour la durée normale de travail, tel que visé à l’article 6, § 1^{er}, 1°, alinéa 1^{er}, et que le projet de modification de ce règlement de travail porte sur l’introduction d’un horaire, la décision est également valable si elle a recueilli les suffrages d’au moins tous les représentants présents d’une organisation représentative d’employeurs et d’au moins tous les représentants présents d’une organisation représentative de travailleurs.”

Section 2

Modification de la durée minimale hebdomadaire de travail

Art. 5

Dans l’article 11*bis*, alinéas 5 et 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots “un tiers” sont à chaque fois remplacés par les mots “un dixième”.

Art. 6

À l’article 7*octies* de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d’emplois de proximité, remplacé par la loi du 22 décembre 2008, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l’alinéa 2, la phrase suivante: “Il peut être dérogé à l’obligation de conclure un contrat de travail à temps partiel au moins pour un tiers de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur à temps plein prévue à l’article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.” est abrogée;

2° dans l’alinéa 3, les mots “prévue à l’article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail” sont abrogés.

Art. 7

À l’article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l’arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l’article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par l’arrêté royal

gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 september 2022 worden de woorden “op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers” opgeheven.

Art. 8

Bij in Ministerraad overlegd besluit kan de Koning de bij de artikel 7 gewijzigde bepaling opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

Afdeling 3

*Bevordering van de inzetbaarheid
van de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 39ter
van de wet van 3 juli 1978
betreffende arbeidsovereenkomsten*

Art. 9

In artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vervangen bij de wet van 15 mei 2024, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid van paragraaf 2 worden de woorden “op het loon” opgeheven;

2° in hetzelfde tweede lid van paragraaf 2 wordt in de Franse tekst het woord “*déduites*” vervangen door het woord “*retenues*”;

3° in paragraaf 5 worden de woorden “binnen een termijn van twee jaar te rekenen vanaf de inwerkingtreding ervan” vervangen door de woorden “voor 1 april 2026”.

Afdeling 4

Nachtarbeid

Onderafdeling 1

Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 10

In hoofdstuk III, afdeling 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de titel van onderafdeling 1, ingevoegd door de wet van 17 februari 1997, vervangen als volgt:

“Onderafdeling 1. Definitie nachtarbeid”.

du 23 septembre 2022, les mots “à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein” sont abrogés.

Art. 8

Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer la disposition modifiée par l'article 7.

Section 3

*Promotion de l'employabilité
du travailleur licencié visé à l'article 39ter
de la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail*

Art. 9

À l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, remplacé par la loi du 15 mai 2024, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 2 du paragraphe 2, les mots “*op het loon*” sont abrogés dans le texte en néerlandais;

2° dans le même alinéa 2 du paragraphe 2, le mot “*déduites*” est remplacé par le mot “*retenues*” dans le texte en français;

3° dans le paragraphe 5, les mots “dans un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur” sont remplacés par les mots “pour le 1^{er} avril 2026”.

Section 4

Travail de nuit

Sous-section 1^{re}

Modifications de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 10

Dans le chapitre III, section 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'intitulé de la sous-section 1^{re}, insérée par la loi du 17 février 1997, est remplacé par ce qui suit:

“Sous-section 1^{re}. Définition du travail de nuit”.

Art. 11

In hoofdstuk III van dezelfde wet, wordt artikel 35, vervangen bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 4 december 1998, vervangen als volgt:

“Art. 35. § 1. Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 wordt, voor de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, onder nachtarbeid verstaan de arbeid verricht tussen 23 uur en 6 uur. Voor de nieuwe werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden bij een werkgever in de distributiesector of in de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, zullen de premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20 en 6 uur, die worden voorzien door conventionele of reglementaire bepalingen of door het arbeidsreglement, uitsluitend gelden voor de arbeidsprestaties die worden verricht tussen 23 uur en 6 uur. Van het voorgaande kan worden afgeweken door conventionele of reglementaire bepalingen of door het arbeidsreglement, voor zover die afwijking in voege treedt na 1 april 2026.

§ 3. Het bedrag van de premie voor de arbeidsprestaties verricht tussen 23 uur en 6 uur in de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel bedraagt minimaal het bedrag van de financiële vergoeding per uur zoals bepaald in artikel 2, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 49 van 21 mei 1991 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd bij cao nr. 49bis van 9 januari 1995.

§ 4. Voor de werknemers die vóór 1 april 2026 in dienst zijn getreden bij een werkgever in de distributiesector of de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, blijven de premies en voordelen voor de arbeidsprestaties tussen 20 en 6 uur zoals vastgesteld bij de conventionele of reglementaire bepalingen of bij het arbeidsreglement van kracht op 1 april 2026, onverkort van toepassing. De werkgever uit de distributiesector of uit de aanverwante sectoren met inbegrip van de elektronische handel, die om economische redenen het voornemen heeft wijzigingen aan te brengen aan deze bestaande premies en voordelen, vat het paritair comité zodat het comité de voorgenoemde wijzigingen kan toetsen aan de sectorale afspraken en aanbevelingen kan formuleren ter ondersteuning van het lokaal overleg.

Art. 11

Dans le chapitre III de la même loi, l'article 35, remplacé par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 4 décembre 1998, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 35. § 1^{er}. Par travail de nuit, on entend le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, on entend par travail de nuit, pour les entreprises du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, le travail exécuté entre 23 heures et 6 heures. Pour les nouveaux travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} avril 2026 chez un employeur dans le secteur de la distribution ou dans les secteurs connexes y compris le commerce électronique, les primes et avantages liés aux heures entre 20 heures et 6 heures, prévus par des dispositions conventionnelles ou réglementaires ou par le règlement de travail, ne s'appliquent qu'aux seules prestations de travail effectuées entre 23 heures et 6 heures. Il peut être dérogé à ce qui précède par des dispositions conventionnelles ou réglementaires ou par le règlement de travail, pour autant que cette dérogation entre en vigueur après le 1^{er} avril 2026.

§ 3. Le montant de la prime pour les prestations de travail effectuées entre 23 heures et 6 heures dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, s'élève au minimum au montant de l'indemnité financière par heure tel que déterminé à l'article 2, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 49 du 21 mai 1991 relative à la garantie d'une indemnité financière spécifique aux travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes comportant des prestations de nuit ou dans d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par la CCT n° 49bis du 9 janvier 1995.

§ 4. Pour les travailleurs qui sont entrés en service avant le 1^{er} avril 2026 auprès d'un employeur du secteur de la distribution ou des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, les primes et avantages pour les prestations de travail entre 20 heures et 6 heures, tels qu'ils sont fixés par les dispositions conventionnelles ou réglementaires ou par le règlement de travail en vigueur au 1^{er} avril 2026, restent intégralement d'application. L'employeur du secteur de la distribution ou des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, qui a l'intention, pour des raisons économiques, de modifier ces primes et avantages existants, saisit la commission paritaire afin que celle-ci puisse examiner les modifications envisagées au regard des accords sectoriels et formuler des recommandations pour soutenir le dialogue social au niveau de l'entreprise.

§ 5. Voor de toepassing van paragraaf 2, wordt begrepen onder:

1° werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden: de personen die op basis van een dienstbetrekking waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 april 2026, worden tewerkgesteld bij de werkgever bedoeld in paragraaf 2. Werknemers die gedurende een deel of het geheel van de periode van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026 tewerkgesteld waren als werknemer of uitzendkracht op basis van een andere dienstbetrekking bij deze werkgever, worden evenwel niet beschouwd als werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden;

2° distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel:

a) de ondernemingen die, cumulatief:

1° al naargelang het geval, onder de bevoegdheid vallen van:

- het aanvullend paritair comité voor de werklieden;
- het paritair comité voor de handel in voedingswaren;
- het paritair subcomité voor de houthandel;
- het paritair comité voor de handel in brandstoffen;
- het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden;
- het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie;
- het paritair subcomité voor de metaalhandel;
- het aanvullend paritair comité voor de bedienden;
- het paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel;
- het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren;
- het paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven;
- het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek;

§ 5. Pour l'application de paragraphe 2, on entend par:

1° travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} avril 2026: les personnes qui sont occupées par l'employeur visé au paragraphe 2 sur la base d'une relation de travail dont l'exécution débute à partir du 1^{er} avril 2026. Les travailleurs qui ont été occupés par cet employeur durant une partie ou la totalité de la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 inclus en tant que travailleur ou travailleur intérimaire sur base d'une autre relation de travail ne sont cependant pas considérés comme travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} avril 2026;

2° secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique:

a) les entreprises qui, cumulativement:

1° relèvent, selon le cas, de la compétence de:

- la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers;
- la Commission paritaire du commerce alimentaire;
- la sous-commission paritaire pour le commerce du bois;
- la commission paritaire pour le commerce de combustibles;
- la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers;
- la sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution;
- la sous-commission paritaire pour le commerce du métal;
- la Commission paritaire auxiliaire pour employés;
- la Commission paritaire du commerce de détail indépendant;
- la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire;
- la Sous-Commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation;
- la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique;

— het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken;

— het paritair comité voor de warenhuizen, en die

2° al naargelang het geval, een van de volgende activiteiten uitoefenen:

— de kleinhandel.

Onder kleinhandel wordt verstaan: het gewoonlijk produceren of aankopen en doorverkopen van goederen onder eigen naam en voor eigen rekening aan consumenten, aan particulieren en, behalve voor wat de dagbladhandelaars, nachtwinkels en winkels in tankstations betreft, op voorwaarde dat dit geheel of gedeeltelijk online gebeurt;

— de groothandel.

Onder groothandel wordt verstaan: de aankoop en de verkoop van goederen, hetzij aan handelaars die de goederen op hun beurt gaan doorverkopen, hetzij aan beroepsgebruikers, zijnde aan fysieke personen of rechtspersonen die deze goederen gaan gebruiken in het kader van hun beroep, voor de uitoefening van hun activiteit;

— de logistieke activiteiten voor rekening van derden.

Onder logistieke activiteiten wordt verstaan: ontvangst, opslag, weging, verpakking, etikettering, voorbereiding van bestellingen, beheer van voorraden of verzending van grondstoffen, goederen of producten in de verschillende stadia van hun economische cyclus, zonder dat er nieuwe halfafgewerkte of afgewerkte grondstoffen, goederen of producten worden voortgebracht;

— de elektronische handel.

Onder elektronische handel wordt verstaan: de handel die behoort tot de klein- en groothandel als hierboven bedoeld en die verloopt via het internet;

b) bpost.

§ 6. Vanaf 1 april 2027, maar uiterlijk op 30 september 2027, bezorgen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad op eigen initiatief een evaluatierapport aan de minister van Werk over de definitie van de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, zoals vermeld in paragraaf 5, 2°. Na ontvangst van een dergelijk evaluatierapport kan de Koning, na overleg in Ministerraad, deze definitie wijzigen.

— la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail;

— la Commission paritaire des grands magasins, et qui

2° effectuent, selon le cas, une des activités suivantes:

— le commerce de détail.

Par commerce de détail, on entend: produire ou acheter et revendre de manière habituelle des marchandises en nom propre et pour compte propre à des consommateurs, à des particuliers et, sauf en ce qui concerne les marchands de journaux, les nightshops et les magasins dans les stations-services, à condition que cela se fasse entièrement ou partiellement en ligne;

— le commerce de gros.

Par commerce de gros, on entend: acheter et vendre des marchandises, soit à des commerçants qui vont revendre à leur tour ces marchandises, soit à des utilisateurs professionnels, c'est-à-dire à des personnes physiques ou morales qui vont utiliser ces marchandises dans le cadre de leur profession, pour le fonctionnement de leur activité;

— les activités logistiques pour le compte de tiers.

Par activités logistiques on entend: réception, stockage, pesage, conditionnement, étiquetage, préparation de commandes, gestion des stocks ou expédition de matières premières, biens ou produits aux différents stades de leur cycle économique, sans que ne soit produit de nouvelles matières premières, biens ou produits semi-finis ou finis;

— le commerce électronique.

Par commerce électronique, on entend: le commerce relevant du commerce de détail et de gros tel que défini ci-dessus, et qui s'effectue via internet;

b) bpost.

§ 6. À partir du 1^{er} avril 2027 mais au plus tard le 30 septembre 2027, le Conseil Central de l'Économie et le Conseil national du Travail fournissent d'initiative au ministre de l'Emploi un rapport d'évaluation concernant la définition du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, mentionnée par le paragraphe 5, 2°. Après avoir reçu un tel rapport d'évaluation, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, modifier une telle définition.

Onverminderd het voorgaande lid, kan de Koning, na overleg in Ministerraad, vanaf 1 oktober 2027, de definitie van de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, zoals vermeld in paragraaf 5, 2°, eveneens wijzigen na het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad bezorgen hun advies binnen de twee maanden na het verzoek, bij gebreke waarvan er niettemin zal worden doorgegaan.

Art. 12

In hoofdstuk III, afdeling 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de titel van onderafdeling 2, ingevoegd door de wet van 17 februari 1997, vervangen als volgt:

“Onderafdeling 2. Arbeidsregeling met prestaties tussen 20 en 6 uur maar die geen arbeidsregeling met nachtprestaties is in de zin van artikel 38, § 4”.

Art. 13

In hoofdstuk III van dezelfde wet, wordt artikel 36, vervangen bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, vervangen als volgt:

“Art. 36. Ingeval van een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 en 6 uur die geen arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt in de zin van artikel 38, worden deze prestaties en het uurrooster vastgesteld door een beroep te doen op de bepalingen bedoeld in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Indien een arbeidsregeling als bedoeld in het eerste lid wordt ingevoegd en de ambtenaar bij zijn poging tot verzoening, als bedoeld in artikel 11, zesde lid en artikel 12, zevende lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vaststelt dat het een wettige arbeidsregeling betreft, stelt hij de werkgever en, in voorkomend geval, de voorzitter van de ondernemingsraad hiervan in kennis. Het arbeidsreglement treedt dan in werking de achtste dag na deze kennisgeving.

Onverminderd het bepaalde in het eerste en tweede lid, kan, voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen, arbeid tussen 20 en 6 uur, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 inhoudt, in de onderneming worden ingevoerd

Sans préjudice de l'alinéa précédent, et à partir du 1^{er} octobre 2027, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, également modifier la définition du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, mentionnée par le paragraphe 5, 2°, après avoir pris l'avis du Conseil Central de l'Économie et du Conseil national du Travail. Le Conseil Central de l'Économie et le Conseil national du Travail font parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

Art. 12

Dans le chapitre III, section 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'intitulé de la sous-section 2, insérée par la loi du 17 février 1997, est remplacé par ce qui suit:

“Sous-section 2. Régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures mais ne constituant pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, § 4”.

Art. 13

Dans le chapitre III de la même loi, l'article 36, remplacé par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 5 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 36. En cas de régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures mais ne constituant pas un régime comportant des prestations de nuit, au sens de l'article 38, ces prestations et l'horaire de travail sont établis en recourant aux règles prévues aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Si un régime de travail visé à l'alinéa 1^{er} est introduit et que le fonctionnaire, lors de sa tentative de conciliation visée à l'article 11, alinéa 6, et à l'article 12, alinéa 7 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, constate qu'il s'agit d'un régime de travail légal, il en informe l'employeur et, le cas échéant, le président du conseil d'entreprise. Le règlement de travail entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.

Sans préjudice de ce qui est précisé dans les premier et deuxième alinéas, le travail qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 peut être introduit dans l'entreprise, pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique de biens meubles,

door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”.

Art. 14

In hoofdstuk III van dezelfde wet, wordt artikel 37, vervangen bij de wet van 17 februari 1997, opgeheven.

Art. 15

In artikel 38 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 25 december 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de paragrafen 1 en 2 worden vervangen als volgt:

“Art. 38. § 1. Een arbeidsregeling met nachtprestaties wordt ingevoegd hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités gesloten tussen de werkgever en alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging in de onderneming, hetzij volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid en die het arbeidsreglement wijzigen, in dit arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, kan in de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, als bedoeld in artikel 35, paragraaf 2, een arbeidsregeling met nachtprestaties worden ingevoerd hetzij door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve

et ce par la conclusion d’une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi précitée du 8 avril 1965, les dispositions de cette convention collective de travail, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.”.

Art. 14

Dans le chapitre III de la même loi, l’article 37, remplacé par la loi du 17 février 1997, est abrogé.

Art. 15

Dans, l’article 38 de la même loi, remplacé par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 25 décembre 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° les paragraphes 1^{er} et 2 sont remplacés par ce qui suit:

“Art. 38. § 1^{er}. Un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit soit par une convention collective de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclue entre l’employeur et toutes les organisations qui sont représentées dans la délégation syndicale dans l’entreprise, soit selon les règles prévues aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail visée à l’alinéa 1^{er} et qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, pour les entreprises du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, visées à l’article 35, paragraphe 2, un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit soit par la conclusion d’une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions

arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, hetzij volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de voormelde wet van 8 april 1965.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid en die het arbeidsreglement wijzigen, in dit arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Indien een arbeidsregeling met nachtprestaties overeenkomstig het eerste lid wordt ingevoegd volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965, en de ambtenaar bij zijn poging tot verzoening, als bedoeld in artikel 11, zesde lid en artikel 12, zevende lid, vaststelt dat het een wettige arbeidsregeling betreft, stelt hij de werkgever en, in voorkomend geval, de voorzitter van de ondernemingsraad hiervan in kennis. Het arbeidsreglement treedt dan in werking de achtste dag na deze kennisgeving.

In de ondernemingen die niet vallen onder de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, kan, voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel, een arbeidsregeling met nachtprestaties in de onderneming worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”;

2° in paragraaf 3 wordt het vierde lid opgeheven;

3° in paragraaf 5 worden de woorden “bepalingen van de §§ 1 en 2, of van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen” vervangen door de woorden “bepalingen van de paragrafen 1 en 2”.

collectives de travail et les commissions paritaires, soit selon les dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail visée à l’alinéa 1^{er} et qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Si un régime de travail comportant des prestations de nuit, conformément à l’alinéa 1^{er}, est introduit selon les dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, et que le fonctionnaire, lors de sa tentative de conciliation visée à l’article 11, alinéa 6, et à l’article 12, alinéa 7, constate qu’il s’agit d’un régime de travail légal, il en informe l’employeur et, le cas échéant, le président du conseil d’entreprise. Le règlement de travail entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.

Dans les entreprises qui ne relèvent pas du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, un régime de travail comportant des prestations de nuit peut être introduit dans l’entreprise, pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique par la conclusion d’une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi précitée du 8 avril 1965, les dispositions de cette convention collective de travail, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail dès le dépôt de ladite convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.”;

2° dans le paragraphe 3, l’alinéa 4 est abrogé;

3° dans le paragraphe 5, les mots “dispositions des §§ 1^{er} et 2, ou de la loi du 17 mars 1987 relative à l’introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises” sont remplacés par les mots “dispositions des paragraphes 1^{er} et 2”.

Onderafdeling 2

*Wijzigingen aan het koninklijk besluit
van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet
van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid*

Art. 16

In artikel 3 van het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt paragraaf 1 opgeheven.

Onderafdeling 3

*Wijzigingen van de wet van 3 oktober 2022
houdende diverse arbeidsbepalingen*

Art. 17

Hoofdstuk van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, die de artikelen 27 en 28 bevat, wordt opgeheven.

Onderafdeling 4

*Wijziging van de wet van 6 april 1960 betreffende
de uitvoering van bouwwerken*

Art. 18

In artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken wordt de bepaling onder 1° opgeheven.

Art 19

Artikel 4*bis* van dezelfde wet wordt opgeheven.

Onderafdeling 5

*Wijziging van het koninklijk besluit
van 30 mei 1960 getroffen in uitvoering
van de wet van 6 april 1960 betreffende
de uitvoering van bouwwerken*

Art. 20

Artikel 1*bis* van het koninklijk besluit van 30 mei 1960, gewijzigd bij koninklijk besluit van 20 mei 1980, wordt opgeheven.

Sous-section 2

*Modifications de l'arrêté royal
du 16 avril 1998 d'exécution de la loi
du 17 février 1997 relative au travail de nuit*

Art. 16

Dans l'article 3 de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, le paragraphe 1^{er} est abrogé.

Sous-section 3

*Modifications de la loi du 3 octobre 2022
portant des dispositions diverses relatives au travail*

Art. 17

Le chapitre 7 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, contenant les articles 27 et 28, est abrogé.

Sous-section 4

*Modifications de la loi du 6 avril 1960 concernant
l'exécution de travaux de construction*

Art. 18

Dans l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction, le 1° est abrogé.

Art. 19

L'article 4*bis* de la même loi est abrogé.

Sous-section 5

*Modification de l'arrêté royal
du 30 mai 1960 pris en exécution de la loi
du 6 avril 1960 concernant l'exécution
de travaux de construction*

Art. 20

L'article 1^{er}*bis* de l'arrêté royal du 30 mai 1960, modifié par l'arrêté royal du 20 mai 1980, est abrogé.

Onderafdeling 6

Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 21

In artikel 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 januari 2018, wordt de bepaling onder 2° opgeheven.

*Onderafdeling 7**Evaluatie***Art. 22**

De bepalingen van afdeling 4 maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voor 30 juni 2027.

Afdeling 5

Beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn

Art. 23

In artikel 37/2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 2018, wordt tussen de paragrafen 1 en 2 een paragraaf 1/1 ingevoegd, luidend als volgt:

“§ 1/1. Voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 april 2026, bedraagt de opzeggingstermijn voor werknemers met zeventien jaar of meer anciënniteit, in afwijking van paragraaf 1, 52 weken en wordt hij niet meer verder opgebouwd.”

Art. 24

Deze afdeling treedt in werking op 1 april 2026.

Sous-section 6

Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 21

Dans l'article 2 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, modifié en dernier lieu par la loi du 15 janvier 2018, le 2° est abrogé.

*Sous-section 7**Évaluation***Art. 22**

Les dispositions de la section 4 font l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail et par le Conseil Central de l'Économie pour le 30 juin 2027.

Section 5

Limitation de la durée maximale du préavis

Art. 23

Dans l'article 37/2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mars 2018, un § 1^{er}/1 est inséré entre le § 1^{er} et le § 2 rédigé comme suit:

“§ 1^{er}/1. Pour les contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1^{er} avril 2026, le délai du préavis pour les travailleurs comptant dix-sept ans d'ancienneté ou plus est, par dérogation au paragraphe 1^{er}, de 52 semaines et il n'augmente plus.”

Art. 24

Cette section entre en vigueur le 1^{er} avril 2026.

Afdeling 6*Uitzendarbeid***Art. 25**

In artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, vervangen bij de wet van 30 augustus 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in paragraaf 2 wordt het eerste lid opgeheven;
- b) in dezelfde paragraaf 2 worden in het derde lid de woorden “de vorige twee leden” vervangen door de woorden “het vorige lid”;
- c) in paragraaf 3 wordt in het tweede lid de bepaling onder 1° opgeheven.

Afdeling 7*Inwerkingtreding***Art. 26**

De afdelingen 1, 2, en 4 treden in werking op 1 april 2026.

HOOFDSTUK 3**Collectieve arbeidsbetrekkingen**

Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Art. 27

In artikel 8, § 1 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 wordt de volgende aanpassing aangebracht:

Aan het einde van de eerste paragraaf worden de volgende woorden toegevoegd: “via een digitale applicatie die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg daartoe ter beschikking stelt op zijn website”.

Section 6*Travail intérimaire***Art. 25**

À l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, remplacé par la loi du 30 août 2016, les modifications suivantes sont apportées:

- a) dans le paragraphe 2, l'alinéa 1^{er} est abrogé;
- b) dans l'alinéa 3 du même paragraphe 2, les mots “des deux alinéas précédents” sont remplacés par les mots “de l'alinéa précédent”.
- c) dans l'alinéa 2 du paragraphe 3, le 1° est abrogé.

Section 7*Entrée en vigueur***Art. 26**

Les sections 1, 2 et 4 entrent en vigueur le 1^{er} avril 2026.

CHAPITRE 3**Relations collectives de travail**

Modification de l'article 8, § 1 et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail.

Art. 27

À l'article 8, § 1 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 est apportée la modification suivante:

Entre les mots “est déposé” et les mots “au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale”, sont insérés les mots suivants: “via une application digitale mise à disposition à cet effet par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site web”.

Art. 28

In artikel 8, § 2, derde lid, van dezelfde wet, wordt een 5° toegevoegd, luidende als volgt:

“5° de in 2° bedoelde toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan, is neergelegd via een digitale applicatie die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg daartoe ter beschikking stelt op zijn website.”

Art. 29

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2026.

Gegeven te Brussel, 31 januari 2026.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

David Clarinval

Art. 28

À l'article 8, § 2, alinéa 3 de la même loi, est ajouté un 5° libellé comme suit:

“5° l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi, visé au 2°, est déposé via une application digitale mise à disposition à cet effet par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site web.”

Art. 29

Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2026.

Donné à Bruxelles, le 31 janvier 2026.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELEN

Basistekst	Tekst aangepast aan het wetsontwerp
HOOFDSTUK 2. – INDIVIDUELE ARBEIDSBETREKKINGEN	HOOFDSTUK 2. – INDIVIDUELE ARBEIDSBETREKKINGEN
AFDELING 1. – VERSOEPELINGEN OP HET VLAK VAN DE ARBEIDSREGLEMENTEN	AFDELING 1. – VERSOEPELINGEN OP HET VLAK VAN DE ARBEIDSREGLEMENTEN
ONDERAFDELING 1. – VERSOEPELING VAN DE VERPLICHTE VERMELDING VAN DE UURROOSTERS IN HET ARBEIDSREGLEMENT	ONDERAFDELING 1. – VERSOEPELING VAN DE VERPLICHTE VERMELDING VAN DE UURROOSTERS IN HET ARBEIDSREGLEMENT
Artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen	Artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen
Art. 6. §1. Het arbeidsreglement moet vermelden:	Art. 6. §1. Het arbeidsreglement moet vermelden:
1° de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid.	1° hetzij de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid, hetzij het kader van de gewone werkdag bestaande uit de volgende elementen:
	a) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
	b) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
	c) de minimale en maximale dagelijkse werkdag;
	d) de normale en de maximale wekelijkse werkdag.
Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.	Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.
Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11 <i>bis</i> , derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld:	Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11 <i>bis</i> , derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld:

a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;	a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;	b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld;	c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld;
d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste zeven werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van zeven werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie werkdagen.	d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste zeven werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van zeven werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie werkdagen.
Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.	Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.
In geval van toepassing van de bij artikel 20 <i>bis</i> van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:	In geval van toepassing van de bij artikel 20 <i>bis</i> van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:
a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd;	a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd;
b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;	b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;

c) de aanvang en het einde van de werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.	c) de aanvang en het einde van de werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.
Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone werkdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;	Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone werkdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;
Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971: de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.	Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971: de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.
2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;	2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;
3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;	3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;
4° a) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;	4° a) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;
b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;	b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;
5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;	5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;

6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;	6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;
7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;	7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;
8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;	8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;	9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
10° (a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;	10° (a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;
b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;	b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
c) de door de werknemer na te leven formaliteiten wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, die worden bepaald in artikel 31/2 van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;	c) de door de werknemer na te leven formaliteiten wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, die worden bepaald in artikel 31/2 van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;	11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;
12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;	12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;	13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffen zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische	14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffen zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische

en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;	en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;
15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers.	15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers.
16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;	16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;
17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;	17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;
18° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;	18° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;
19° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.	19° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.
20° de procedure voor het onderhouden van contact met arbeidsongeschikte werknemers bedoeld in artikel I.4-71/2 van de codex over het welzijn op het werk.	20° de procedure voor het onderhouden van contact met arbeidsongeschikte werknemers bedoeld in artikel I.4-71/2 van de codex over het welzijn op het werk.
§2. Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst kan,	§2. Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst kan,

voor de toepassing van § 1, in voorkomend geval verwezen worden naar de teksten die van toepassing zijn.	voor de toepassing van § 1, in voorkomend geval verwezen worden naar de teksten die van toepassing zijn.
ONDERAFDELING 2. – INVOERING VAN DE UURROOSTERS IN HET ARBEIDSREGLEMENT	ONDERAFDELING 2. – INVOERING VAN DE UURROOSTERS IN HET ARBEIDSREGLEMENT
Artikel 11 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen	Artikel 11 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen
Art. 11. Ingeval er een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het reglement op en brengt de wijzigingen in een bestaand reglement aan.	Art. 11. Ingeval er een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het reglement op en brengt de wijzigingen in een bestaand reglement aan.
De leden van de ondernemingsraad hebben het recht, aan de ondernemingsraad ontwerpen van reglement of van wijziging in een bestaand reglement voor te stellen.	De leden van de ondernemingsraad hebben het recht, aan de ondernemingsraad ontwerpen van reglement of van wijziging in een bestaand reglement voor te stellen.
Deze ontwerpen worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medegedeeld.	Deze ontwerpen worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medegedeeld.
Zij worden bovendien tegelijk ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming.	Zij worden bovendien tegelijk ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming.
Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen.	Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen.
Bij gebreke van overeenstemming in de ondernemingsraad over bepalingen van het reglement, wordt het desbetreffende geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, waarop het gebrek aan overeenstemming definitief is vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.	Bij gebreke van overeenstemming in de ondernemingsraad over bepalingen van het reglement, wordt het desbetreffende geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, waarop het gebrek aan overeenstemming definitief is vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.
Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegde paritair comité aanhangig gemaakt.	Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegde paritair comité aanhangig gemaakt.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.	Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.
Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.	Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen. Wanneer het ontwerp van wijziging van het bestaand arbeidsreglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, is zijn beslissing evenwel geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen. Als in het bestaand arbeidsreglement geen kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, is vastgesteld en het ontwerp van wijziging van dit arbeidsreglement betrekking heeft op de invoering van een uurrooster, is zijn beslissing eveneens geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.
Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de Minister, tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort en die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.	Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de Minister, tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort en die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.
Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.	Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever en van ieder lid van de ondernemingsraad.	Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever en van ieder lid van de ondernemingsraad.
Het arbeidsreglement dat berust op een akkoord of dat eventueel ingevolge een beslissing van het paritair comité gewijzigd is, treedt vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.	Het arbeidsreglement dat berust op een akkoord of dat eventueel ingevolge een beslissing van het paritair comité gewijzigd is, treedt vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.
Artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen	Artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen
Art. 12. Wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van reglement of van wijziging in een bestaand reglement opgesteld door de werkgever, die het door aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.	Art. 12. Wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van reglement of van wijziging in een bestaand reglement opgesteld door de werkgever, die het door aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.
Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dat ontwerp ontvangen.	Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dat ontwerp ontvangen.
Gedurende een termijn van vijftien dagen te rekenen van de dag van de aanplakking, houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij, individueel of door toedoen van een personeelsafvaardiging of door toedoen van de vakbondsafvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen.	Gedurende een termijn van vijftien dagen te rekenen van de dag van de aanplakking, houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij, individueel of door toedoen van een personeelsafvaardiging of door toedoen van de vakbondsafvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen.
Gedurende dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden bedoeld in het vorige lid, hun opmerkingen ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven toezenden aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Hun naam mag niet medegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.	Gedurende dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden bedoeld in het vorige lid, hun opmerkingen ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven toezenden aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Hun naam mag niet medegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.
Zodra die termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde ambtenaar.	Zodra die termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde ambtenaar.
Indien hem geen enkele opmerking is medegedeeld en indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het	Indien hem geen enkele opmerking is medegedeeld en indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het

bestaande reglement de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking.	bestaande reglement de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking.
Indien hem opmerkingen zijn medegedeeld of indien in het register opmerkingen van de werknemers voorkomen doet hij deze binnen vier dagen kennen aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. Deze ambtenaar tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.	Indien hem opmerkingen zijn medegedeeld of indien in het register opmerkingen van de werknemers voorkomen doet hij deze binnen vier dagen kennen aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. Deze ambtenaar tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.
Indien hij daarin slaagt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de achtste dag na die van de verzoening in werking.	Indien hij daarin slaagt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de achtste dag na die van de verzoening in werking.
Indien hij daarin niet slaagt, zendt de door de Koning aangewezen ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening over aan de Voorzitter van het bevoegd paritair comité. Voor de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen en die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht, moet deze ambtenaar in het proces-verbaal van niet-verzoening, indien het geschil betrekking heeft op de toepassing van de afwijking bedoeld in artikel 20 <i>bis</i> of op de verlenging van de referentieperiode van een trimester, bedoeld in artikel 26 <i>bis</i> van de arbeidswet van 16 maart 1971, melding maken enerzijds van de door de werkgever aangevoerde motieven die de invoering van deze afwijking of van deze verlenging rechtvaardigen en van de door de werkgever vermelde positieve gevolgen voor de werkgelegenheid of voor de vermindering van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door of krachtens artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst, en anderzijds van de opmerkingen van de werknemers die hetzij opgetekend zijn in dat register van de opmerkingen, hetzij hem rechtstreeks toegezonden zijn, hetzij gemaakt zijn tijdens de verzoeningspogingen betreffende deze afwijkingen of deze verlenging.	Indien hij daarin niet slaagt, zendt de door de Koning aangewezen ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening over aan de Voorzitter van het bevoegd paritair comité. Voor de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen en die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht, moet deze ambtenaar in het proces-verbaal van niet-verzoening, indien het geschil betrekking heeft op de toepassing van de afwijking bedoeld in artikel 20 <i>bis</i> of op de verlenging van de referentieperiode van een trimester, bedoeld in artikel 26 <i>bis</i> van de arbeidswet van 16 maart 1971, melding maken enerzijds van de door de werkgever aangevoerde motieven die de invoering van deze afwijking of van deze verlenging rechtvaardigen en van de door de werkgever vermelde positieve gevolgen voor de werkgelegenheid of voor de vermindering van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door of krachtens artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst, en anderzijds van de opmerkingen van de werknemers die hetzij opgetekend zijn in dat register van de opmerkingen, hetzij hem rechtstreeks toegezonden zijn, hetzij gemaakt zijn tijdens de verzoeningspogingen betreffende deze afwijkingen of deze verlenging.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.	Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.
Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.	Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen. Wanneer het ontwerp van wijziging van het bestaand arbeidsreglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, is zijn beslissing evenwel geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen. Als in het bestaand arbeidsreglement geen kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, is vastgesteld en het ontwerp van wijziging van dit arbeidsreglement betrekking heeft op de invoering van een uurrooster, is zijn beslissing eveneens geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.
Indien voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de door de Koning aangewezen ambtenaar de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.	Indien voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de door de Koning aangewezen ambtenaar de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.
Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.	Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.
Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de	Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de

secretaris ter kennis gebracht van de werkgever.	secretaris ter kennis gebracht van de werkgever.
Het arbeidsreglement dat eventueel is gewijzigd ingevolge een beslissing van het paritair comité, treedt vijftien dagen na de datum van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.	Het arbeidsreglement dat eventueel is gewijzigd ingevolge een beslissing van het paritair comité, treedt vijftien dagen na de datum van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.
AFDELING 2. – WIJZIGING VAN DE MINIMALE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR	AFDELING 2. – WIJZIGING VAN DE MINIMALE WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR
Artikel 11 <i>bis</i> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 11 <i>bis</i> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 11 <i>bis</i> . De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.	Art. 11 <i>bis</i> . De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.
Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.	Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.
Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. In dat geval wordt het vastgesteld volgens de regels bepaald in het arbeidsreglement. Dit moet blijken uit de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, die daarnaast, in afwijking van het tweede lid, slechts de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling moet vermelden. De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26 <i>bis</i> , § 1, zevende lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968.	Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. In dat geval wordt het vastgesteld volgens de regels bepaald in het arbeidsreglement. Dit moet blijken uit de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, die daarnaast, in afwijking van het tweede lid, slechts de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling moet vermelden. De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26 <i>bis</i> , § 1, zevende lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968.

Zo er geen overeenkomstig de voorgaande leden gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die worden toegepast in de onderneming.	Zo er geen overeenkomstig de voorgaande leden gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die worden toegepast in de onderneming.
De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.	De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een tiende van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.
De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgeweken wordt van de grens van een derde in de bedrijfstakken, de bedrijfscategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan toegepast worden.	De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgeweken wordt van de grens van een tiende in de bedrijfstakken, de bedrijfscategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan toegepast worden.
Een zelfde afwijking kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.	Een zelfde afwijking kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.
Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten buiten het bevoegd paritair orgaan, dient zij te worden goedgekeurd door dit paritair orgaan.	Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten buiten het bevoegd paritair orgaan, dient zij te worden goedgekeurd door dit paritair orgaan.
Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen.	Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen.
Artikel 7octies van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen	Artikel 7octies van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen

Art. 7octies. Vanaf de eerste werkdag van de vierde maand te rekenen vanaf de eerste voorafgaandelijke verklaring van tewerkstelling bij dezelfde werkgever, stellen de partijen het arbeidsregime vast dat van toepassing is op de voor onbepaalde duur gesloten overeenkomst. Deze overeenkomst kan worden gesloten voor voltijdse arbeid of voor deeltijdse arbeid overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Er kan nooit worden afgeweken van de minimumduur van elke werkperiode zoals vastgesteld bij artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971.	Art. 7octies. Vanaf de eerste werkdag van de vierde maand te rekenen vanaf de eerste voorafgaandelijke verklaring van tewerkstelling bij dezelfde werkgever, stellen de partijen het arbeidsregime vast dat van toepassing is op de voor onbepaalde duur gesloten overeenkomst. Deze overeenkomst kan worden gesloten voor voltijdse arbeid of voor deeltijdse arbeid overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Er kan nooit worden afgeweken van de minimumduur van elke werkperiode zoals vastgesteld bij artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971.
Er kan worden afgeweken van de verplichting om een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid te sluiten met een wekelijkse arbeidsduur van ten minste een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemer zoals bepaald in artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De minimale wekelijkse arbeidsduur mag niet lager liggen dan de grens bepaald door de Koning.	(...) De minimale wekelijkse arbeidsduur mag niet lager liggen dan de grens bepaald door de Koning.
Voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques die tijdens hun tewerkstelling recht hebben op een werkloosheidsuitkering, op leefloon of op financiële sociale hulp, mag de arbeidsduur in geen geval lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van toepassing op een voltijds tewerkgestelde werknemer zoals bepaald in artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De Koning bepaalt de minimale wekelijkse arbeidsduur van de arbeidsovereenkomsten.	Voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst dienstencheques die tijdens hun tewerkstelling recht hebben op een werkloosheidsuitkering, op leefloon of op financiële sociale hulp, mag de arbeidsduur in geen geval lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van toepassing op een voltijds tewerkgestelde werknemer (...). De Koning bepaalt de minimale wekelijkse arbeidsduur van de arbeidsovereenkomsten.
Artikel 1 van het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 1 van het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 1. De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die vastgesteld is op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde	Art. 1. De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die vastgesteld is (...) door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de

werknemers door artikel 11 <i>bis</i> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de volgende personen:	arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de volgende personen:
1° de werknemers en de werkgevers die uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;	1° de werknemers en de werkgevers die uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
2° de werknemers bedoeld in de artikelen 16 tot 18 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en hun werkgevers;	2° de werknemers bedoeld in de artikelen 16 tot 18 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en hun werkgevers;
3° de werknemers en de werkgevers, verbonden door een arbeidsovereenkomst die dagprestaties van minimaal vier uur voorziet en die tegelijkertijd voldoet aan de volgende voorwaarden:	3° de werknemers en de werkgevers, verbonden door een arbeidsovereenkomst die dagprestaties van minimaal vier uur voorziet en die tegelijkertijd voldoet aan de volgende voorwaarden:
- de in de arbeidsovereenkomst voorziene prestaties moeten verricht worden volgens een vast uurrooster dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst en in het arbeidsreglement;	- de in de arbeidsovereenkomst voorziene prestaties moeten verricht worden volgens een vast uurrooster dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst en in het arbeidsreglement;
- de arbeidsovereenkomst bepaalt dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn behalve wanneer zij rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in de arbeidsovereenkomst vermelde prestaties;	- de arbeidsovereenkomst bepaalt dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn behalve wanneer zij rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in de arbeidsovereenkomst vermelde prestaties;
- de arbeidsovereenkomst bepaalt dat de prestaties, die verricht worden boven de grenzen vastgelegd in de arbeidsovereenkomst recht geven op een vermeerdering van loon, zoals bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971;	- de arbeidsovereenkomst bepaalt dat de prestaties, die verricht worden boven de grenzen vastgelegd in de arbeidsovereenkomst recht geven op een vermeerdering van loon, zoals bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- een kopie van de arbeidsovereenkomst moet gezonden worden aan de dienst van de Inspectie van de Sociale Wetten die bevoegd is voor de werkplaats waar de werknemer hoofdzakelijk tewerkgesteld is;	- een kopie van de arbeidsovereenkomst moet gezonden worden aan de dienst van de Inspectie van de Sociale Wetten die bevoegd is voor de werkplaats waar de werknemer hoofdzakelijk tewerkgesteld is;

4° de werklieden tewerkgesteld in het kader van een vast uurrooster waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gevestigd is, schoon te maken;	4° de werklieden tewerkgesteld in het kader van een vast uurrooster waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gevestigd is, schoon te maken;
5° de werknemers die arbeidsprestaties verrichten:	5° de werknemers die arbeidsprestaties verrichten:
a) in het kader van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;	a) in het kader van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
b) in het kader van artikel 23 of 23bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten.	b) in het kader van artikel 23 of 23bis van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten.
Van deze afwijking kan enkel gebruik gemaakt worden mits toestemming van de werknemer.	Van deze afwijking kan enkel gebruik gemaakt worden mits toestemming van de werknemer.
AFDELING 3. – BEVORDERING VAN DE INZETBAARHEID VAN DE ONTSLAGEN WERKNEMER BEDOELD IN ARTIKEL 39TER VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	AFDELING 3. – BEVORDERING VAN DE INZETBAARHEID VAN DE ONTSLAGEN WERKNEMER BEDOELD IN ARTIKEL 39TER VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
Artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 39ter. § 1. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, theoretisch minstens 30 weken bedraagt op het ogenblik van het door de werkgever gegeven ontslag, heeft hij recht op een eenmalig forfaitair budget van 1.800 euro met het oog op het volgen en bekostigen van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen.	Art. 39ter. § 1. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, theoretisch minstens 30 weken bedraagt op het ogenblik van het door de werkgever gegeven ontslag, heeft hij recht op een eenmalig forfaitair budget van 1.800 euro met het oog op het volgen en bekostigen van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen.
Onder inzetbaarheidsbevorderende maatregelen verstaat men elke maatregel, inzonderheid de opleiding en de begeleiding waaraan de werknemer deelneemt, die wordt verstrekt door een professionele dienstverlener en die bedoeld is om de werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij	Onder inzetbaarheidsbevorderende maatregelen verstaat men elke maatregel, inzonderheid de opleiding en de begeleiding waaraan de werknemer deelneemt, die wordt verstrekt door een professionele dienstverlener en die bedoeld is om de werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij

een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien. Tot die maatregelen behoren met name doch niet uitsluitend: bijkomend outplacement bovenop het outplacement waarop de werknemer reeds recht heeft op grond van de bepalingen van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, een door de bevoegde overheden erkende opleiding of omscholing, loopbaancoaching of -begeleiding.	een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien. Tot die maatregelen behoren met name doch niet uitsluitend: bijkomend outplacement bovenop het outplacement waarop de werknemer reeds recht heeft op grond van de bepalingen van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, een door de bevoegde overheden erkende opleiding of omscholing, loopbaancoaching of -begeleiding.
De Koning kan bij een besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag van het in het eerste lid bedoelde budget verhogen of verlagen.	De Koning kan bij een besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag van het in het eerste lid bedoelde budget verhogen of verlagen.
§ 2. Het in dit artikel bedoelde budget wordt gefinancierd door middel van de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn op het theoretische gedeelte van de opzeggingstermijn dat meer bedraagt dan twee derden van de opzeggingstermijn, met een minimum evenwel van 26 weken, of op de met dat gedeelte overeenstemmende opzeggingsvergoeding. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid houdt deze werkgeversbijdragen in en stort deze door naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig artikel 38, § 3<i>vicies bis</i> van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.	§ 2. Het in dit artikel bedoelde budget wordt gefinancierd door middel van de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn op het theoretische gedeelte van de opzeggingstermijn dat meer bedraagt dan twee derden van de opzeggingstermijn, met een minimum evenwel van 26 weken, of op de met dat gedeelte overeenstemmende opzeggingsvergoeding. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid houdt deze werkgeversbijdragen in en stort deze door naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig artikel 38, § 3<i>vicies bis</i> van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.
In geval een opzeggingstermijn wordt toegepast, worden de werkgeversbijdragen die overeenstemmen met het theoretische gedeelte van de opzeggingstermijn dat meer bedraagt dan twee derden van de opzeggingstermijn, met een minimum evenwel van 26 weken, vanaf het begin van de lopende opzeggingstermijn ingehouden op het loon.	In geval een opzeggingstermijn wordt toegepast, worden de werkgeversbijdragen die overeenstemmen met het theoretische gedeelte van de opzeggingstermijn dat meer bedraagt dan twee derden van de opzeggingstermijn, met een minimum evenwel van 26 weken, vanaf het begin van de lopende opzeggingstermijn ingehouden (...).
§ 3. De werknemer die het budget wil opnemen waarop hij overeenkomstig dit artikel recht heeft, dient daartoe een aanvraag in bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig de door de Koning vastgestelde modaliteiten.	§ 3. De werknemer die het budget wil opnemen waarop hij overeenkomstig dit artikel recht heeft, dient daartoe een aanvraag in bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overeenkomstig de door de Koning vastgestelde modaliteiten.

Wanneer de werknemer is ontslagen met toepassing van een opzeggingstermijn heeft hij vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om, met behoud van loon, van het werk afwezig te zijn om de inzetbaarheidsverhogende maatregelen te volgen waarop hij overeenkomstig dit artikel recht heeft.	Wanneer de werknemer is ontslagen met toepassing van een opzeggingstermijn heeft hij vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om, met behoud van loon, van het werk afwezig te zijn om de inzetbaarheidsverhogende maatregelen te volgen waarop hij overeenkomstig dit artikel recht heeft.
In afwijking van het tweede lid, heeft de werknemer die in toepassing van artikel 37/13 een transitietraject volgt, tijdens de duurtijd van dit transitietraject niet het recht om met behoud van loon van het werk afwezig te zijn om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen.	In afwijking van het tweede lid, heeft de werknemer die in toepassing van artikel 37/13 een transitietraject volgt, tijdens de duurtijd van dit transitietraject niet het recht om met behoud van loon van het werk afwezig te zijn om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen.
Wanneer de werknemer is ontslagen met toepassing van een opzeggingsvergoeding, dient hij zich beschikbaar te houden om de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen die hem worden voorgesteld. Deze verplichting voor de werknemer vervalt van zodra de werknemer een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige beroepsbezigheid ontplooit.	Wanneer de werknemer is ontslagen met toepassing van een opzeggingsvergoeding, dient hij zich beschikbaar te houden om de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen die hem worden voorgesteld. Deze verplichting voor de werknemer vervalt van zodra de werknemer een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige beroepsbezigheid ontplooit.
§ 4. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemers die worden ontslagen in het kader van een herstructurering, bedoeld bij artikel 31 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.	§ 4. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemers die worden ontslagen in het kader van een herstructurering, bedoeld bij artikel 31 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.
§ 5. De bepalingen van dit artikel maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en door het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening binnen een termijn van twee jaar te rekenen vanaf de inwerkingtreding ervan.	§ 5. De bepalingen van dit artikel maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en door het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor 1 april 2026 .
AFDELING 4. – NACHTARBEID	AFDELING 4. – NACHTARBEID
ONDERAFDELING 1. – WIJZIGINGEN VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART 1971	ONDERAFDELING 1. – WIJZIGINGEN VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART 1971
Hoofdstuk III, Afdeling 4, onderafdeling 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971	Hoofdstuk III, Afdeling 4, onderafdeling 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971
Onderafdeling 1. – Het verbod op nachtarbeid	Onderafdeling 1. – Definitie nachtarbeid

Artikel 35 van de arbeidswet van 16 maart 1971	Artikel 35 van de arbeidswet van 16 maart 1971
Art. 35. § 1. De werknemers, mogen geen nachtarbeid verrichten.	Art. 35. § 1. Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.
§ 2. Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.	§ 2. In afwijking van paragraaf 1 wordt, voor de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, onder nachtarbeid verstaan de arbeid verricht tussen 23 uur en 6 uur. Voor de nieuwe werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden bij een werkgever in de distributiesector of in de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, zullen de premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20 uur en 6 uur, die worden voorzien door conventionele of reglementaire bepalingen of door het arbeidsreglement, uitsluitend gelden voor de arbeidsprestaties die worden verricht tussen 23 uur en 6 uur. Van het voorgaande kan worden afgeweken door conventionele of reglementaire bepalingen of door het arbeidsreglement, voor zover die afwijking in voege treedt na 1 april 2026.
	§ 3. Het bedrag van de premie voor de arbeidsprestaties verricht tussen 23 uur en 6 uur in de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel bedraagt minimaal het bedrag van de financiële vergoeding per uur zoals bepaald in artikel 2, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 49 van 21 mei 1991 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd bij CAO nr. 49bis van 9 januari 1995.
	§ 4. Voor de werknemers die vóór 1 april 2026 in dienst zijn getreden bij een werkgever in de distributiesector of de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, blijven de premies en

	voordelen voor de arbeidsprestaties tussen 20 uur en 6 uur zoals vastgesteld bij de conventionele of reglementaire bepalingen of bij het arbeidsreglement van kracht op 1 april 2026, onverkort van toepassing. De werkgever uit de distributiesector of uit de aanverwante sectoren met inbegrip van de elektronische handel, die om economische redenen het voornemen heeft wijzigingen aan te brengen aan deze bestaande premies en voordelen, vat het paritair comité zodat het comité de voorgenomen wijzigingen kan toetsen aan de sectorale afspraken en aanbevelingen kan formuleren ter ondersteuning van het lokaal overleg.
	§ 5. Voor de toepassing van paragraaf 2, wordt begrepen onder:
	1° werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden: de personen die op basis van een dienstbetrekking waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 april 2026, worden tewerkgesteld bij de werkgever bedoeld in paragraaf 2. Werknemers die gedurende een deel of het geheel van de periode van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026 tewerkgesteld waren als werknemer of uitzendkracht op basis van een andere dienstbetrekking bij deze werkgever, worden evenwel niet beschouwd als werknemers die vanaf 1 april 2026 in dienst treden.
	2° distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel:
	a) de ondernemingen die, cumulatief:
	1° al naargelang het geval, onder de bevoegdheid vallen van:
	- het aanvullend paritair comité voor de werklieden;
	- het paritair comité voor de handel in voedingswaren;
	- het paritair subcomité voor de houthandel;

	- het paritair comité voor de handel in brandstoffen;
	- het paritair subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden;
	- het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie;
	- het paritair subcomité voor de metaalhandel;
	- het aanvullend paritair comité voor de bedienden;
	- het paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel;
	- het paritair comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren;
	- het paritair subcomité voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven;
	- het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek;
	- het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken;
	- het paritair comité voor de warenhuizen, en die
	2° al naargelang het geval, een van de volgende activiteiten uitoefenen:
	- de kleinhandel.
	Onder kleinhandel wordt verstaan: het gewoonlijk produceren of aankopen en doorverkopen van goederen onder eigen naam en voor eigen rekening aan consumenten, aan particulieren en, behalve voor wat de dagbladhandelaars, nachtwinkels en winkels in tankstations

	betreft, op voorwaarde dat dit geheel of gedeeltelijk online gebeurt;
	- de groothandel.
	Onder groothandel wordt verstaan: de aankoop en de verkoop van goederen, hetzij aan handelaars die de goederen op hun beurt gaan doorverkopen, hetzij aan beroepsgebruikers, zijnde aan fysieke personen of rechtspersonen die deze goederen gaan gebruiken in het kader van hun beroep, voor de uitoefening van hun activiteit;
	- de logistieke activiteiten voor rekening van derden..
	Onder logistieke activiteiten wordt verstaan: ontvangst, opslag, weging, verpakking, etikettering, voorbereiding van bestellingen, beheer van voorraden of verzending van grondstoffen, goederen of producten in de verschillende stadia van hun economische cyclus, zonder dat er nieuwe halfafgewerkte of afgewerkte grondstoffen, goederen of producten worden voortgebracht;
	- de elektronische handel.
	Onder elektronische handel wordt verstaan: de handel die behoort tot de klein- en groothandel als hierboven bedoeld en die verloopt via het internet;
	b) bpost.
	§ 6. Vanaf 1 april 2027, maar uiterlijk op 30 september 2027, bezorgen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad op eigen initiatief een evaluatierapport aan de minister van Werk over de definitie van de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, zoals vermeld in paragraaf 5, 2°. Na ontvangst van een dergelijk evaluatierapport kan de Koning, na overleg in Ministerraad, deze definitie wijzigen.

	Onverminderd het voorgaande lid, kan de Koning, na overleg in Ministerraad, vanaf 1 oktober 2027, de definitie van de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, zoals vermeld in paragraaf 5, 2°, eveneens wijzigen na het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad bezorgen hun advies binnen de twee maanden na het verzoek, bij gebreke waarvan er niettemin zal worden doorgegaan.
Hoofdstuk III, Afdeling 4, onderafdeling 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971	Hoofdstuk III, Afdeling 4, onderafdeling 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971
Onderafdeling 2. – Afwijkingen op het verbod op nachtarbeid	Onderafdeling 2. – Arbeidsregeling met prestaties tussen 20 en 6 uur maar die geen arbeidsregeling met nachtprestaties is in de zin van artikel 38, § 4
Artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971	Artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971
Art. 36. In afwijking van artikel 35 mag er nachtarbeid worden verricht voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt:	Art. 36. Ingeval van een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 en 6 uur die geen arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt in de zin van artikel 38, worden deze prestaties en het uurrooster vastgesteld door een beroep te doen op de bepalingen bedoeld in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
1° in hotels, motels, kampeerterreinen, restaurants, restauratiebedrijven, in de traiteurszaken, in de verbruikszalen en drankslijterijen;	(...)
2° in ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden;	(...)
3° in dagbladondernemingen;	(...)
4° in agentschappen voor inlichtingen en reisagentschappen;	(...)
5° in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud;	(...)

6° in ondernemingen die brandstof en olie voor autovoertuigen in 't klein verkopen, doch enkel wat de werknemers betreft die met de verkoop zijn belast;	(...)
7° in ondernemingen die autoparkeerterreinen exploiteren;	(...)
8° in ondernemingen voor productie, verwerking of overbrenging van gas, electriciteit, stoom of kernenergie en in de ondernemingen voor watervoorziening;	(...)
9° in instellingen of door personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;	(...)
10° voor het uitvoeren van landbouwarbeid;	(...)
11° voor het uitvoeren van werken die wegens de aard niet mogen worden onderbroken;	(...)
12° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;	(...)
13° in apotheken;	(...)
14° in fotografie- en filmbedrijven, alsook in de bedrijven voor radio- en televisiedistributie en voor radio- en televisie-uitzendingen;	(...)
15° in ondernemingen voor verdeling van petroleumproducten aan particulieren;	(...)
16° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven nachten wordt gewerkt;	(...)
17° in artisanale brood- en banketbakkerijen;	(...)
18° in opvoedings- en huisvestingsinrichtingen;	(...)
19° voor het uitvoeren van toezichtswerkzaamheden en bewaking die niet op een ander ogenblik kunnen worden verricht;	(...)
20° voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden in zover deze werkzaamheden	(...)

voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;	
21° in de gevallen bedoeld bij artikel 26 van deze wet;	(...)
22° voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.	(...)
	Indien een arbeidsregeling als bedoeld in het eerste lid wordt ingevoegd en de ambtenaar bij zijn poging tot verzoening, als bedoeld in artikel 11, zesde lid en artikel 12, zevende lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vaststelt dat het een wettige arbeidsregeling betreft, stelt hij de werkgever en, in voorkomend geval, de voorzitter van de ondernemingsraad hiervan in kennis. Het arbeidsreglement treedt dan in werking de achtste dag na deze kennisgeving.
	Onverminderd het bepaalde in het eerste en tweede lid, kan, voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen, arbeid tussen 20 en 6 uur, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38 inhoudt, in de onderneming worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
Artikel 37 van de arbeidswet van 16 maart 1971	Artikel 37 van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 37. § 1. De Koning kan, zo nodig en onder de door Hem te stellen voorwaarden, nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het uitvoeren van sommige werken.	(...) Artikel 37 wordt opgeheven
§ 2. Indien de Koning de bevoegdheid die Hem krachtens § 1 is toegekend niet heeft uitgeoefend binnen zes maanden na de inwerkingtreding van dit artikel, zal na verloop van deze termijn de procedure van artikel 38 kunnen worden toegepast om in de volgende gevallen een arbeidsregeling met nachtprestaties in te voeren:	(...)
1° voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;	(...)
2° voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht;	(...)
3° in bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.	(...)
Artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971	Artikel 38 van de arbeidswet van 16 maart 1971
Art. 38. § 1. Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd voor de werknemers waarvoor zij bevoegd is en mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.	Art. 38. § 1. Een arbeidsregeling met nachtprestaties wordt ingevoegd hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités gesloten tussen de werkgever en alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging in de onderneming, hetzij volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
In afwijking van het eerste lid kan in de ondernemingen waar nachtarbeid is toegestaan op grond van artikel 36, 22° een arbeidsregeling met nachtprestaties worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.	In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid en die het arbeidsreglement wijzigen, in dit arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de Federale

	Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.
In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.	(...)
§2. In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat wordt een arbeidsregeling met nachtprestaties ingevoerd volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.	§2. In afwijking van paragraaf 1, kan in de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, als bedoeld in artikel 35, paragraaf 2, een arbeidsregeling met nachtprestaties worden ingevoerd hetzij door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, hetzij volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de voormelde wet van 8 april 1965.
	In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid en die het arbeidsreglement wijzigen, in dit arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.
	Indien een arbeidsregeling met nachtprestaties overeenkomstig het eerste lid wordt ingevoegd volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965, en de ambtenaar bij zijn poging tot verzoening, als bedoeld in artikel 11, zesde lid en artikel 12, zevende lid, vaststelt dat het een wettige arbeidsregeling betreft, stelt hij de werkgever en, in voorkomend geval, de voorzitter van de ondernemingsraad hiervan in kennis. Het arbeidsreglement

	treedt dan in werking de achtste dag na deze kennisgeving.
	In de ondernemingen die niet vallen onder de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, kan, voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel, een arbeidsregeling met nachtprestaties in de onderneming worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
§ 3. Alvorens de procedures te beginnen bepaald in de §§ 1 en 2, is de werkgever ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen betreffende de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen bedoeld in § 4.	§ 3. Alvorens de procedures te beginnen bepaald in de §§ 1 en 2, is de werkgever ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen betreffende de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen bedoeld in § 4.
De Koning bepaalt over welke onderwerpen deze raadplegingen tenminste moeten gaan.	De Koning bepaalt over welke onderwerpen deze raadplegingen tenminste moeten gaan.
Deze raadplegingen gebeuren in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging, hebben zij plaats met het personeel.	Deze raadplegingen gebeuren in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging, hebben zij plaats met het personeel.
Het verslag van deze raadplegingen wordt overgemaakt aan het bevoegde paritair comité. De Koning bepaalt hiertoe de modaliteiten.	(...)

§ 4. De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder een arbeidsregeling met nachtprestaties.	§ 4. De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder een arbeidsregeling met nachtprestaties.
§ 5. Een arbeidsregeling met nachtprestaties, ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van de §§ 1 en 2, of van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen kan maar worden toegepast indien de werkgever de bepalingen respecteert van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering van deze overeenkomsten zijn gesloten.	§ 5. Een arbeidsregeling met nachtprestaties, ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van de paragrafen 1 en 2 kan maar worden toegepast indien de werkgever de bepalingen respecteert van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering van deze overeenkomsten zijn gesloten.
§ 6. De Koning kan een andere procedure vastleggen voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze procedure laat toe de vermeldingen die zijn opgenomen in het arbeidsreglement te wijzigen zo deze werkgevers onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.	§ 6. De Koning kan een andere procedure vastleggen voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze procedure laat toe de vermeldingen die zijn opgenomen in het arbeidsreglement te wijzigen zo deze werkgevers onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
Hij kan voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités eveneens voorwaarden vastleggen die gelijkwaardig zijn aan deze die zijn vastgelegd door de bepalingen van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.	Hij kan voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités eveneens voorwaarden vastleggen die gelijkwaardig zijn aan deze die zijn vastgelegd door de bepalingen van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.
ONDERAFDELING 2. - WIJZIGINGEN AAN HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 16 APRIL 1998 TOT UITVOERING VAN DE WET VAN 17 FEBRUARI 1997 BETREFFENDE DE NACHTARBEID	ONDERAFDELING 2. - WIJZIGINGEN AAN HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 16 APRIL 1998 TOT UITVOERING VAN DE WET VAN 17 FEBRUARI 1997 BETREFFENDE DE NACHTARBEID

Artikel 3 van het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid	Artikel 3 van het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid
Art. 3. § 1. Het verslag van de raadplegingen, bedoeld in artikel 38, § 3 van de wet van 16 maart 1971, wordt bij een ter post aangetekende brief overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert, alvorens de procedures te beginnen bepaald in de §§ 1 en 2 van voormeld artikel die betrekking hebben op de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties.	Art. 3. § 1. (...)
§ 2. Het verslag van de raadplegingen, bedoeld in artikel 9, § 4 van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt, binnen zeven dagen volgend op de raadplegingen, bij een ter post aangetekende brief overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert.	§ 2. Het verslag van de raadplegingen, bedoeld in artikel 9, § 4 van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt, binnen zeven dagen volgend op de raadplegingen, bij een ter post aangetekende brief overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert.
ONDERAFDELING 3. – WIJZIGINGEN VAN DE WET VAN 3 OKTOBER 2022 HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN	ONDERAFDELING 3. – WIJZIGINGEN VAN DE WET VAN 3 OKTOBER 2022 HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN
Artikelen 27 en 28 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen	Artikelen 27 en 28 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen
HOOFDSTUK 7. - E-commerce	(...) Hoofdstuk 7 wordt opgeheven
Afdeling 1. - Specifiek kader voor E-commerce	(...)
Art. 27. § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder “activiteiten van e-commerce”: het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.	(...)
§ 2. Onverminderd de mogelijkheid tot invoering volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan in de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan voor activiteiten van e-commerce, voormelde nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt, worden ingevoerd	(...)

door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.	
In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van de in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.	(...)
§ 3. Een evaluatie van de Nationale Arbeidsraad zal plaats vinden binnen een termijn van twee jaar vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.	(...)
Afdeling 2. – Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce	(...)
Art. 28. § 1. In de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan kunnen werknemers voormelde nachtarbeid op vrijwillige basis verrichten op voorwaarde dat het gaat om nachtarbeid, die geen arbeids-regeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt. Bij de uitwerking van het experiment is er aandacht voor een soepele organisatie van de arbeid en het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment.	(...)
In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen kunnen de uurroosters in het arbeidsreglement worden vermeld zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.	(...)
Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale	(...)

Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.	
Bij de uitwerking van het experiment wordt de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers zelf betrokken.	(...)
De werkgever kan éénmalig een experiment uitvoeren met een looptijd van maximaal 18 maanden. Deze beperking tot één keer is eveneens van toepassing op het niveau van de technische bedrijfseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.	(...)
Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten dient de betrokkenheid van de hogervermelde organen, of, bij ontstentenis daarvan de betrokkenheid van de werknemers aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.	(...)
§ 2. De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. Het verzoek van de werknemer dient, met het oog op de naleving van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake arbeidsduur en nachtarbeid, door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gedurende de looptijd van het experiment tot een jaar na de afloop ervan. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen	(...)

aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.	
De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die niet gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.	(...)
De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.	(...)
§ 3. Na de looptijd van het experiment dient de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever het experiment te evalueren, in het bijzonder wat betreft de voor het experiment ingeroepen redenen vervat in de geschreven aanmelding vermeld in § 1. Binnen drie maanden na de afloop van het experiment dient de evaluatie te worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.	(...)
§ 4. De bepalingen van deze afdeling maken, een jaar na de inwerkingtreding ervan, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.	(...)
ONDERAFDELING 4. – WIJZIGING VAN DE WET VAN 6 APRIL 1960 BETREFFENDE DE UITVOERING VAN BOUWWERKEN	ONDERAFDELING 4. – WIJZIGING VAN DE WET VAN 6 APRIL 1960 BETREFFENDE DE UITVOERING VAN BOUWWERKEN
Artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken	Artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken
Art. 4. De werken waarop deze wet van toepassing is mogen niet uitgevoerd worden:	Art. 4. De werken waarop deze wet van toepassing is mogen niet uitgevoerd worden:
1° voor zeven uur en na achttien uur;	(...)
2° 's zaterdags of gedurende het gedeelte van de zaterdag tijdens hetwelk, door of krachtens de wet of bij toepassing van een bij koninklijk	2° 's zaterdags of gedurende het gedeelte van de zaterdag tijdens hetwelk, door of krachtens de wet of bij toepassing van een bij koninklijk

besluit algemeen verbindend verklaarde (in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst) aan de werknemers van de bouwnijverheid of van een tak ervan rust is toegestaan;	besluit algemeen verbindend verklaarde (in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst) aan de werknemers van de bouwnijverheid of van een tak ervan rust is toegestaan;
3° 's zondags;	3° 's zondags;
4° op een feestdag of een dag ter vervanging voor de welke belanghebbende zijn loon ontvangt bij toepassing of krachtens de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.	4° op een feestdag of een dag ter vervanging voor de welke belanghebbende zijn loon ontvangt bij toepassing of krachtens de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.
Artikel 4bis van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken	Artikel 4bis van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken
Art. 4bis. Indien de werkgever geen arbeidsreglement ter beschikking heeft op de plaats waar de bouwwerken uitgevoerd worden dan worden de tijdsgrenzen vermeld in artikel 4, 1°, vervangen door de tijdsgrenzen die de Koning bepaalt.	(...)
ONDERAFDELING 5. – WIJZIGING VAN HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 30 MEI 1960 GETROFFEN IN UITVOERING VAN DE WET VAN 6 APRIL 1960 BETREFFENDE DE UITVOERING VAN BOUWWERKEN	ONDERAFDELING 5. – WIJZIGING VAN HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 30 MEI 1960 GETROFFEN IN UITVOERING VAN DE WET VAN 6 APRIL 1960 BETREFFENDE DE UITVOERING VAN BOUWWERKEN
Artikel 1bis van het koninklijk besluit van 30 mei 1960 getroffen in uitvoering van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken	Artikel 1bis van het koninklijk besluit van 30 mei 1960 getroffen in uitvoering van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken
Artikel 1bis. Indien de werkgever geen arbeidsreglement ter beschikking heeft op de plaats waar werken uitgevoerd worden, bedoeld in artikel 1 van de wet van 6 april 1960, betreffende de uitvoering van bouwwerken, mogen er voor de uitvoering van die werken slechts werknemers tewerkgesteld worden tussen acht uur en twaalf uur en tussen twaalf uur vijfenveertig en zestien uur vijfenveertig.	(...)
ONDERAFDELING 6. – WIJZIGING VAN DE WET VAN 17 MAART 1987 BETREFFENDE DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN	ONDERAFDELING 6. – WIJZIGING VAN DE WET VAN 17 MAART 1987 BETREFFENDE DE INVOERING VAN NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN

Artikel 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen	Artikel 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen
Art. 2. Binnen het kader vastgesteld bij artikel 1, kan een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, of bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het arbeidsreglement, afwijken van de volgende wettelijke bepalingen:	Art. 2. Binnen het kader vastgesteld bij artikel 1, kan een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, of bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het arbeidsreglement, afwijken van de volgende wettelijke bepalingen:
1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971;	1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
2° het verbod om werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 35 van dezelfde wet;	(...)
3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20 <i>bis</i> en 27, §§ 1 tot 4, van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20 <i>bis</i> en 27, §§ 1 tot 4, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26 <i>bis</i> , §§ 1 en 1 <i>bis</i> en artikel 27, § 5, van dezelfde wet;	3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20 <i>bis</i> en 27, §§ 1 tot 4, van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20 <i>bis</i> en 27, §§ 1 tot 4, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26 <i>bis</i> , §§ 1 en 1 <i>bis</i> en artikel 27, § 5, van dezelfde wet;
4° het verbod om bouwwerken uit te voeren gedurende bepaalde periodes vermeld in artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken;	4° het verbod om bouwwerken uit te voeren gedurende bepaalde periodes vermeld in artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken;
5° het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur, voorgeschreven door de artikelen 4, 6, 10 en 11, vierde lid, van de wet	5° het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur, voorgeschreven door de artikelen 4, 6, 10 en 11, vierde lid, van de wet

van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen; een afwijking op de artikelen 4 en 10 houdt automatisch een afwijking in op de artikelen 6 en 11, vierde lid; in geval van afwijking op artikel 11, vierde lid, moet de inhaalrust worden vastgesteld overeenkomstig de procedure van artikel 8; het gebruik van deze afwijking mag geen vermindering van het bij of krachtens artikel 4 vastgestelde aantal feestdagen voor gevolg hebben.	van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen; een afwijking op de artikelen 4 en 10 houdt automatisch een afwijking in op de artikelen 6 en 11, vierde lid; in geval van afwijking op artikel 11, vierde lid, moet de inhaalrust worden vastgesteld overeenkomstig de procedure van artikel 8; het gebruik van deze afwijking mag geen vermindering van het bij of krachtens artikel 4 vastgestelde aantal feestdagen voor gevolg hebben.
AFDELING 5. – BEPERKING VAN DE MAXIMALE DUUR VAN DE OPZEGGINGSTERMIJN	AFDELING 5. – BEPERKING VAN DE MAXIMALE DUUR VAN DE OPZEGGINGSTERMIJN
Artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:	Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:
- een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;	- een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vier maanden anciënniteit tellen;	- drie weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vier maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen vier maanden en minder dan vijf maanden anciënniteit tellen;	- vier weken wat de werknemers betreft die tussen vier maanden en minder dan vijf maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen vijf maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;	- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen vijf maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;	- zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;	- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;	- acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;	- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

- tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;	- tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;
- elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;	- elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;	- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;	- dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.	- vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.
Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.	Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.
Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.	Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.
Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.	Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.
	§ 1/1. Voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 april 2026, bedraagt de opzeggingstermijn voor werknemers met zeventien jaar of meer anciënniteit, in afwijking van paragraaf 1, 52 weken en wordt hij niet meer verder opgebouwd.
§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:	§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:
- één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;	- één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;	- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

- drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;	- drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;	- vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;	- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;	- zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;	- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;	- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;	- tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;	- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.	- dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.
§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.	§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.
Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.	Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.
De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op:	De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op:
- één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt;	- één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt;

- twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt;	- twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt;
- drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;	- drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;
- vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.	- vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.
De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.	De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.
AFDELING 6. – UITZENDARBEID	AFDELING 6. – UITZENDARBEID
Artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers	Artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers
Art. 8. § 1. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.	Art. 8. § 1. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.
De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.	De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.
§ 2. De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.	§ 2. (...)
De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.	De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.
Voor de toepassing van de vorige twee leden wordt de elektronisch ondertekende overeenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt :	Voor de toepassing van het vorige lid wordt de elektronisch ondertekende overeenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt :
- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd	- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd

elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,	elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,
- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.	- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.
§ 3. Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 2 gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de uitzendkracht echter binnen zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.	§ 3. Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 2 gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de uitzendkracht echter binnen zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.
Het vorige lid is evenwel niet van toepassing wanneer de volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:	Het vorige lid is evenwel niet van toepassing wanneer de volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:
1° de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd, in overeenstemming met de bepalingen van § 2, door beide partijen schriftelijk vastgesteld;	1° (...)
2° het uitzendbureau heeft voorafgaand aan de indiensttreding een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst ter ondertekening toegezonden aan de uitzendkracht, doch de uitzendkracht heeft dat ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst niet ondertekend uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt;	2° het uitzendbureau heeft voorafgaand aan de indiensttreding een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst ter ondertekening toegezonden aan de uitzendkracht, doch de uitzendkracht heeft dat ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst niet ondertekend uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt;
3° de uitzendkracht heeft zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker aangevat op het tijdstip zoals bepaald in het ontwerp van	3° de uitzendkracht heeft zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker aangevat op het tijdstip zoals bepaald in het ontwerp van

arbeidsovereenkomst als bedoeld in de bepaling onder 2°;	arbeidsovereenkomst als bedoeld in de bepaling onder 2°;
4° het uitzendbureau heeft de indiensttreding van de uitzendkracht aangegeven, in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling en met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker heeft aangevat.	4° het uitzendbureau heeft de indiensttreding van de uitzendkracht aangegeven, in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling en met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker heeft aangevat.
§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegeane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst die of bij een uitzendbureau dat voor eigen rekening dergelijke dienst verleent. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar wordt op elk moment gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau aan de uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegeane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.	§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegeane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst die of bij een uitzendbureau dat voor eigen rekening dergelijke dienst verleent. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar wordt op elk moment gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau aan de uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegeane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.
Wanneer de uitzendkracht dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	Wanneer de uitzendkracht dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken, dan moet het uitzendbureau onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegeane arbeidsovereenkomst aan hen kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, of bij haarzelf.	Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken, dan moet het uitzendbureau onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegeane arbeidsovereenkomst aan hen kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, of bij haarzelf.
Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.	Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.
De elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake gekwalificeerde elektronische archivering die vastgesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	De elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake gekwalificeerde elektronische archivering die vastgesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.
HOOFDSTUK 3. – COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN – WIJZIGING VAN ARTIKEL 8, § 1 EN § 2 VAN DE WET VAN 21 DECEMBER 2007 BETREFFENDE DE UITVOERING VAN HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2007-2008, LAATST GEWIJZIGD BIJ DE WET VAN 26 DECEMBER 2022 TOT WIJZIGING VAN VERSCHILLENDE BEPALINGEN INZAKE DE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN	HOOFDSTUK 3. – COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN – WIJZIGING VAN ARTIKEL 8, § 1 EN § 2 VAN DE WET VAN 21 DECEMBER 2007 BETREFFENDE DE UITVOERING VAN HET INTERPROFESSIONEEL AKKOORD 2007-2008, LAATST GEWIJZIGD BIJ DE WET VAN 26 DECEMBER 2022 TOT WIJZIGING VAN VERSCHILLENDE BEPALINGEN INZAKE DE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Artikel 8 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008	Artikel 8 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008
Art. 8. § 1. De opmaakprocedure wordt geacht te zijn afgelopen op het ogenblik waarop de toetredingsakte, eventueel gewijzigd ten gevolge van een beslissing van het paritaire comité, bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is neergelegd.	Art. 8. § 1. De opmaakprocedure wordt geacht te zijn afgelopen op het ogenblik waarop de toetredingsakte, eventueel gewijzigd ten gevolge van een beslissing van het paritaire comité, bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is neergelegd via een digitale applicatie die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid

	en Sociaal Overleg daartoe ter beschikking stelt op zijn website.
§ 2. Zodra de eerste fase van de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgelopen is, wordt deze toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, opgesteld in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, door de werkgever bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd.	§ 2. Zodra de eerste fase van de opmaakprocedure van de toetredingsakte afgelopen is, wordt deze toetredingsakte met inbegrip van het toekenningsplan van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, opgesteld in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, door de werkgever bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd.
De griffie controleert de ontvankelijkheid van de neerlegging.	De griffie controleert de ontvankelijkheid van de neerlegging.
De neerlegging is ontvankelijk wanneer:	De neerlegging is ontvankelijk wanneer:
1° zij werd gedaan binnen de daarin bepaalde termijnen, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;	1° zij werd gedaan binnen de daarin bepaalde termijnen, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;
2° de toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, de minimale referteperiode naleeft, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;	2° de toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, de minimale referteperiode naleeft, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;
3° de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan de verplichte vermeldingen bevatten, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;	3° de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan de verplichte vermeldingen bevatten, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;
4° bij de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan, het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan zijn bijgevoegd, ingeval het voormelde plan doelstellingen bevat met betrekking tot het welzijn van de werknemers op het werk, met inbegrip van die betreffende de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval en die betreffende de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen, zoals bepaald in	4° bij de in 2° bedoelde toetredingsakte en -plan, het globale preventieplan en het lopende jaaractieplan zijn bijgevoegd, ingeval het voormelde plan doelstellingen bevat met betrekking tot het welzijn van de werknemers op het werk, met inbegrip van die betreffende de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of het aantal verloren dagen als gevolg van een arbeidsongeval en die betreffende de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen, zoals bepaald in

een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.	een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad;
	5° de in 2° bedoelde toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan, is neergelegd via een digitale applicatie die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg daartoe ter beschikking stelt op zijn website.
§ 3. Samen met de neerlegging bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, deelt de werkgever via aanplakking van een bericht aan de werknemers mee dat een toetredingsakte met betrekking tot niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij hoger vermelde griffie werd neergelegd. Dit bericht moet vermelden dat deze toetredingsakte bij hoger vermelde griffie werd neergelegd en aan het paritaire comité werd overgemaakt.	§ 3. Samen met de neerlegging bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, deelt de werkgever via aanplakking van een bericht aan de werknemers mee dat een toetredingsakte met betrekking tot niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bij hoger vermelde griffie werd neergelegd. Dit bericht moet vermelden dat deze toetredingsakte bij hoger vermelde griffie werd neergelegd en aan het paritaire comité werd overgemaakt.

COORDINATION DES ARTICLES

Texte de base	Texte adapté au projet de loi
CHAPITRE 2. – RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL	CHAPITRE 2. – RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL
SECTION 1 ^{re} . – ASSOUPPLISSEMENTS CONCERNANT LES RÈGLEMENTS DE TRAVAIL	SECTION 1 ^{re} . – ASSOUPPLISSEMENTS CONCERNANT LES RÈGLEMENTS DE TRAVAIL
SOUS-SECTION 1 ^{re} . – ASSOUPPLISSEMENT DE L'OBLIGATION DE LA MENTION DES HORAIRES DANS LES RÈGLEMENTS DE TRAVAIL	SOUS-SECTION 1 ^{re} . – ASSOUPPLISSEMENT DE L'OBLIGATION DE LA MENTION DES HORAIRES DANS LES RÈGLEMENTS DE TRAVAIL
Article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	Article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail
Art. 6. § 1 ^{er} . Le règlement de travail doit indiquer:	Art. 6. § 1 ^{er} . Le règlement de travail doit indiquer:
1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.	1° soit le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'arrêt régulier du travail, soit le cadre de la durée normale de travail composé des éléments suivants:
	a) les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées;
	b) la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées;
	c) la durée du travail journalière minimale et maximale;
	d) la durée normale et maximale du travail hebdomadaire.
Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.	Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.
Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11 <i>bis</i> , alinéa 3, de la loi du 3 juillet	Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11 <i>bis</i> , alinéa 3, de la loi du 3 juillet

1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés:	1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés:
a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;	a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;
b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;	b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;
c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées;	c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées;
d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum sept jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de sept jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois jours ouvrables.	d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum sept jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de sept jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois jours ouvrables.
En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures ou commence la descente et ou finit la montée de chaque poste.	En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures ou commence la descente et ou finit la montée de chaque poste.
En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20 <i>bis</i> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre:	En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20 <i>bis</i> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre:
a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence;	a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence;
b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;	b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;
c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles	c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles

de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1 ^{er} .	de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1 ^{er} .
En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures où les locaux sont accessibles;	En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures où les locaux sont accessibles;
En ce qui concerne les travailleurs occupés dans un service public qui n'est pas visé par le Chapitre III, sections 1 ^{re} et 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail: le cas échéant les horaires variables en vigueur avec mention des limites fixées en relation avec ceux-ci et avec référence aux textes concernés.	En ce qui concerne les travailleurs occupés dans un service public qui n'est pas visé par le Chapitre III, sections 1 ^{re} et 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail: le cas échéant les horaires variables en vigueur avec mention des limites fixées en relation avec ceux-ci et avec référence aux textes concernés.
2° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;	2° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;
3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;	3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;
4° a) la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;	4° a) la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;
b) les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux;	b) les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux;
5° les droits et obligations du personnel de surveillance;	5° les droits et obligations du personnel de surveillance;
6° les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;	6° les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;
7° les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des	7° les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des

observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées;	observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées;
8° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;	8° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;
9° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;	9° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;
10° a) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;	10° a) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;
b) la date des vacances annuelles collectives;	b) la date des vacances annuelles collectives;
c) les formalités à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, qui sont déterminées à l'article 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;	c) les formalités à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, qui sont déterminées à l'article 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
11° les noms des membres du conseil d'entreprise;	11° les noms des membres du conseil d'entreprise;
12° les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;	12° les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
13° les noms des membres de la délégation syndicale;	13° les noms des membres de la délégation syndicale;
14° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;	14° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;
15° l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs.	15° l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs.

16° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;	16° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;
17° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail;	17° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail;
18° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;	18° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;
19° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.	19° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.
20° la procédure en vue de maintenir le contact avec les travailleurs en incapacité de travail visée à l'article I.4-71/2 du code du bien-être au travail.	20° la procédure en vue de maintenir le contact avec les travailleurs en incapacité de travail visée à l'article I.4-71/2 du code du bien-être au travail.
§ 2. En ce qui concerne les travailleurs occupés dans les services publics, il peut être fait référence le cas échéant, pour l'application du § 1 ^{er} , aux textes applicables.	§ 2. En ce qui concerne les travailleurs occupés dans les services publics, il peut être fait référence le cas échéant, pour l'application du § 1 ^{er} , aux textes applicables.
SOUS-SECTION 2. – INTRODUCTION DES HORAIRES DANS LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL	SOUS-SECTION 2. – INTRODUCTION DES HORAIRES DANS LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL
Article 11 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	Article 11 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail
Art. 11. Au cas où il existe un conseil d'entreprise, celui-ci établit le règlement et	Art. 11. Au cas où il existe un conseil d'entreprise, celui-ci établit le règlement et

apporte les modifications à un règlement existant.	apporte les modifications à un règlement existant.
Les membres du conseil d'entreprise ont le droit de proposer au conseil d'entreprise des projets de règlement ou de modification à un règlement existant.	Les membres du conseil d'entreprise ont le droit de proposer au conseil d'entreprise des projets de règlement ou de modification à un règlement existant.
Ces projets sont communiqués par l'employeur à chacun des membres du conseil d'entreprise.	Ces projets sont communiqués par l'employeur à chacun des membres du conseil d'entreprise.
Ils sont, en outre, portés en même temps à la connaissance des travailleurs au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de l'entreprise en un endroit apparent et accessible.	Ils sont, en outre, portés en même temps à la connaissance des travailleurs au moyen d'affiches apposées à l'intérieur de l'entreprise en un endroit apparent et accessible.
Ces projets sont inscrits par les soins du président à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, réuni au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après le jour de l'affichage.	Ces projets sont inscrits par les soins du président à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, réuni au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après le jour de l'affichage.
A défaut d'accord au sein du conseil d'entreprise sur des dispositions du règlement, le différend y relatif est porté par son président à la connaissance du fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21, au plus tard quinze jours après le jour de la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle le désaccord a été définitivement constaté. Celui-ci tente, dans un délai de trente jours, de concilier les points de vue divergents.	A défaut d'accord au sein du conseil d'entreprise sur des dispositions du règlement, le différend y relatif est porté par son président à la connaissance du fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21, au plus tard quinze jours après le jour de la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle le désaccord a été définitivement constaté. Celui-ci tente, dans un délai de trente jours, de concilier les points de vue divergents.
S'il n'y parvient pas, le différend est porté par le président du conseil d'entreprise devant la commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.	S'il n'y parvient pas, le différend est porté par le président du conseil d'entreprise devant la commission paritaire compétente dans les quinze jours du procès-verbal de non-conciliation.
La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.	La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.
Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 p.c. au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.	Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 p.c. au moins des suffrages exprimés par chacune des parties. Lorsque le projet de modification du règlement de travail

	existant concerne une extension du cadre fixé de la durée normale de travail tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, ou l'introduction d'un horaire de travail qui se situe en dehors de ce cadre, sa décision est néanmoins valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Si le règlement de travail existant ne fixe pas de cadre de la durée normale de travail, tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, et que le projet de modification de ce règlement de travail porte sur l'introduction d'un horaire, sa décision est également valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative d'employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de travailleurs.
Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, saisit le Conseil national du Travail.	Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le Ministre qui a le travail dans ses attributions, informé du différend par le président du conseil d'entreprise, saisit le Conseil national du Travail.
Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les entreprises ayant une activité similaire.	Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les entreprises ayant une activité similaire.
La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur et à chacun des membres du conseil d'entreprise.	La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur et à chacun des membres du conseil d'entreprise.
Le règlement de travail résultant d'un accord ou le règlement de travail modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de l'accord ou de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.	Le règlement de travail résultant d'un accord ou le règlement de travail modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de l'accord ou de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.
Article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	Article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 12. Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, tout projet de règlement ou de modification à un règlement existant est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.	Art. 12. Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, tout projet de règlement ou de modification à un règlement existant est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.
En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.	En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.
Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel, soit à l'intervention de la délégation syndicale.	Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel, soit à l'intervention de la délégation syndicale.
Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs ou les délégués prévus à l'alinéa précédent peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué.	Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs ou les délégués prévus à l'alinéa précédent peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué.
Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.	Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.
Si aucune observation ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.	Si aucune observation ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.
Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.	Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.
S'il y parvient, le règlement ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.	S'il y parvient, le règlement ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.
S'il n'y parvient pas, le fonctionnement désigné par le Roi transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-	S'il n'y parvient pas, le fonctionnement désigné par le Roi transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-

conciliation au président de la commission paritaire compétente. Pour les entreprises qui occupent habituellement en moyenne moins de cinquante travailleurs et qui n'ont pas institué de délégation syndicale, lorsque le désaccord porte sur l'application de la dérogation visée à l'article 20<i>bis</i> ou sur la prolongation de la période de référence d'un trimestre visée à l'article 26<i>bis</i> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce fonctionnaire mentionne, dans le procès-verbal de non-conciliation, d'une part les motifs invoqués par l'employeur pour justifier l'introduction de cette dérogation ou de cette prolongation et les conséquences positives avancées par l'employeur sur l'emploi ou sur la diminution des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, d'autre part, les remarques faites par les travailleurs soit dans le registre des observations, soit qui lui ont été adressées directement, soit invoquées au cours de la conciliation concernant cette dérogation ou cette prolongation.	conciliation au président de la commission paritaire compétente. Pour les entreprises qui occupent habituellement en moyenne moins de cinquante travailleurs et qui n'ont pas institué de délégation syndicale, lorsque le désaccord porte sur l'application de la dérogation visée à l'article 20<i>bis</i> ou sur la prolongation de la période de référence d'un trimestre visée à l'article 26<i>bis</i> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce fonctionnaire mentionne, dans le procès-verbal de non-conciliation, d'une part les motifs invoqués par l'employeur pour justifier l'introduction de cette dérogation ou de cette prolongation et les conséquences positives avancées par l'employeur sur l'emploi ou sur la diminution des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, d'autre part, les remarques faites par les travailleurs soit dans le registre des observations, soit qui lui ont été adressées directement, soit invoquées au cours de la conciliation concernant cette dérogation ou cette prolongation.
La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.	La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.
Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 p.c. au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.	Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 p.c. au moins des suffrages exprimés par chacune des parties. Lorsque le projet de modification du règlement de travail existant concerne une extension du cadre fixé de la durée normale de travail tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, ou l'introduction d'un horaire de travail qui se situe en dehors de ce cadre, sa décision est néanmoins valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Si le règlement de travail existant ne fixe pas de cadre pour la durée normale de travail, tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, et que le projet de modification de ce

	règlement de travail porte sur l'introduction d'un horaire, la décision est également valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative d'employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de travailleurs.
Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le fonctionnaire désigné par le Roi saisit le Conseil national du travail.	Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le fonctionnaire désigné par le Roi saisit le Conseil national du travail.
Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.	Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.
La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.	La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.
Le règlement de travail, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.	Le règlement de travail, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.
SECTION 2. – MODIFICATION DE LA DURÉE MINIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	SECTION 2. – MODIFICATION DE LA DURÉE MINIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL
Article 11 <i>bis</i> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	Article 11 <i>bis</i> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Art. 11 <i>bis</i> . Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.	Art. 11 <i>bis</i> . Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.
Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.	Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.
L'horaire de travail à temps partiel peut être variable. Dans ce cas, il est fixé suivant les règles déterminées dans le règlement de travail. Cela doit ressortir du contrat visé à l'alinéa 1 ^{er} , qui, en outre, par dérogation au 2 ^e alinéa, doit seulement mentionner le régime	L'horaire de travail à temps partiel peut être variable. Dans ce cas, il est fixé suivant les règles déterminées dans le règlement de travail. Cela doit ressortir du contrat visé à l'alinéa 1 ^{er} , qui, en outre, par dérogation au 2 ^e alinéa, doit seulement mentionner le régime

de travail à temps partiel convenu. La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1, alinéa 7, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre au maximum. Cette période peut être prolongée à un an maximum par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou, à défaut, le règlement de travail. Elle peut être prolongée par le Roi pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968.	de travail à temps partiel convenu. La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1, alinéa 7, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre au maximum. Cette période peut être prolongée à un an maximum par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou, à défaut, le règlement de travail. Elle peut être prolongée par le Roi pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968.
A défaut d'écrit conforme aux dispositions des alinéas précédents, le travailleur peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.	A défaut d'écrit conforme aux dispositions des alinéas précédents, le travailleur peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.
La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1 ^{er} ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur d'activité.	La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1 ^{er} ne peut être inférieure à un dixième de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur d'activité.
Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et aux conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit dérogé à la limite d'un tiers dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises ou pour les catégories de travailleurs ou de travaux auxquels cette limite ne peut être appliquée.	Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et aux conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit dérogé à la limite d'un dixième dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises ou pour les catégories de travailleurs ou de travaux auxquels cette limite ne peut être appliquée.
Une même dérogation peut être prévue par convention collective de travail, conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.	Une même dérogation peut être prévue par convention collective de travail, conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.
Si la convention collective de travail a été conclue en dehors de l'organe paritaire compétent, cette convention collective de	Si la convention collective de travail a été conclue en dehors de l'organe paritaire compétent, cette convention collective de

travail doit être approuvée par cet organe paritaire.	travail doit être approuvée par cet organe paritaire.
Lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures aux limites fixées par ou en vertu de la présente loi, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales.	Lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures aux limites fixées par ou en vertu de la présente loi, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales.
Article 7octies de la loi de 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emploi de proximité	Article 7octies de la loi de 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emploi de proximité
Art. 7octies. Dès le premier jour travaillé du quatrième mois à dater du jour de la première déclaration préalable à l'emploi chez le même employeur, les parties déterminent le régime de travail applicable au contrat conclu à durée indéterminée. Ce contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il ne peut jamais être dérogé à la limite minimale de chaque période de travail fixée à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.	Art. 7octies. Dès le premier jour travaillé du quatrième mois à dater du jour de la première déclaration préalable à l'emploi chez le même employeur, les parties déterminent le régime de travail applicable au contrat conclu à durée indéterminée. Ce contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il ne peut jamais être dérogé à la limite minimale de chaque période de travail fixée à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
Il peut être dérogé à l'obligation de conclure un contrat de travail à temps partiel au moins pour un tiers de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur à temps plein prévue à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La durée minimale hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à la limite fixée par le Roi.	(...) La durée minimale hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à la limite fixée par le Roi.
Toutefois, pour les travailleurs occupés avec un contrat de travail titres-services qui, pendant leur occupation ont droit à une allocation de chômage, au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière, la durée ne peut en aucun cas être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur occupé à temps plein prévue à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le Roi détermine la durée hebdomadaire minimale de travail des contrats de travail.	Toutefois, pour les travailleurs occupés avec un contrat de travail titres-services qui, pendant leur occupation ont droit à une allocation de chômage, au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière, la durée ne peut en aucun cas être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur occupé à temps plein (...). Le Roi détermine la durée hebdomadaire minimale de travail des contrats de travail.
Article 1 ^{er} de l'arrêté royal de 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article	Article 1 ^{er} de l'arrêté royal de 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article

11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Art. 1 ^{er} . La durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'est pas applicable aux personnes suivantes:	Art. 1 ^{er} . La durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée (...) par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'est pas applicable aux personnes suivantes:
1° les travailleurs et les employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;	1° les travailleurs et les employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
2° les travailleurs visés aux articles 16 à 18 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et leurs employeurs;	2° les travailleurs visés aux articles 16 à 18 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et leurs employeurs;
3° les travailleurs et les employeurs liés par un contrat de travail prévoyant des prestations journalières d'au moins quatre heures et répondant simultanément aux conditions suivantes:	3° les travailleurs et les employeurs liés par un contrat de travail prévoyant des prestations journalières d'au moins quatre heures et répondant simultanément aux conditions suivantes:
- les prestations prévues dans le contrat de travail doivent s'effectuer selon un horaire fixe repris dans le contrat de travail et le règlement de travail;	- les prestations prévues dans le contrat de travail doivent s'effectuer selon un horaire fixe repris dans le contrat de travail et le règlement de travail;
- le contrat de travail stipule que des prestations complémentaires sont exclues sauf si elles précèdent ou suivent directement les prestations prévues dans le contrat de travail;	- le contrat de travail stipule que des prestations complémentaires sont exclues sauf si elles précèdent ou suivent directement les prestations prévues dans le contrat de travail;
- le contrat de travail prévoit que les prestations qui dépassent les limites prévues dans le contrat de travail donnent droit à une majoration de rémunération comme prévu à l'article 29, § 1 ^{er} , de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;	- le contrat de travail prévoit que les prestations qui dépassent les limites prévues dans le contrat de travail donnent droit à une majoration de rémunération comme prévu à l'article 29, § 1 ^{er} , de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- une copie du contrat de travail doit être envoyée au service de l'Inspection des Lois sociales compétent pour le lieu de travail où le travailleur est principalement occupé;	- une copie du contrat de travail doit être envoyée au service de l'Inspection des Lois sociales compétent pour le lieu de travail où le travailleur est principalement occupé;

4° les ouvriers occupés dans le cadre d'un horaire fixe exclusivement à des travaux de nettoyage de locaux occupés à des fins professionnelles par leur employeur;	4° les ouvriers occupés dans le cadre d'un horaire fixe exclusivement à des travaux de nettoyage de locaux occupés à des fins professionnelles par leur employeur;
5° les travailleurs qui effectuent des prestations de travail:	5° les travailleurs qui effectuent des prestations de travail:
a) dans le cadre de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994;	a) dans le cadre de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994;
b) dans le cadre de l'article 23 ou 23bis de l'arrêté royal instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants.	b) dans le cadre de l'article 23 ou 23bis de l'arrêté royal instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants.
Il ne peut être fait usage de cette dérogation que moyennant le consentement du travailleur.	Il ne peut être fait usage de cette dérogation que moyennant le consentement du travailleur.
SECTION 3. – PROMOTION DE L'EMPLOYABILITÉ DU TRAVAILLEUR LICENCIÉ VISÉ À L'ARTICLE 39 ^{TER} DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL	SECTION 3. – PROMOTION DE L'EMPLOYABILITÉ DU TRAVAILLEUR LICENCIÉ VISÉ À L'ARTICLE 39 ^{TER} DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL
Article 39 ^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	Article 39 ^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Art. 39 ^{ter} . § 1 ^{er} . Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève théoriquement à au moins 30 semaines au moment du licenciement donné par l'employeur, il a droit à un budget forfaitaire unique de 1.800 euros en vue de suivre et de financer des mesures d'employabilité.	Art. 39 ^{ter} . § 1 ^{er} . Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève théoriquement à au moins 30 semaines au moment du licenciement donné par l'employeur, il a droit à un budget forfaitaire unique de 1.800 euros en vue de suivre et de financer des mesures d'employabilité.
Par mesures d'employabilité, on entend toute mesure, notamment de formation et d'accompagnement auxquelles le travailleur participe, et qui est dispensée par un prestataire de service professionnel et destinée à permettre au travailleur de trouver par lui-même le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une occupation professionnelle	Par mesures d'employabilité, on entend toute mesure, notamment de formation et d'accompagnement auxquelles le travailleur participe, et qui est dispensée par un prestataire de service professionnel et destinée à permettre au travailleur de trouver par lui-même le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une occupation professionnelle

comme travailleur indépendant. Ces mesures comprennent notamment, mais pas exclusivement: un reclassement professionnel complémentaire à celui auquel le travailleur a déjà droit en vertu des dispositions de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, une formation ou un recyclage reconnu par les autorités compétentes, un coaching ou une orientation professionnelle.	comme travailleur indépendant. Ces mesures comprennent notamment, mais pas exclusivement: un reclassement professionnel complémentaire à celui auquel le travailleur a déjà droit en vertu des dispositions de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, une formation ou un recyclage reconnu par les autorités compétentes, un coaching ou une orientation professionnelle.
Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter ou diminuer le montant du budget visé à l'alinéa 1 ^{er} .	Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter ou diminuer le montant du budget visé à l'alinéa 1 ^{er} .
§ 2. Le budget visé au présent article est financé par les cotisations patronales dues sur la partie théorique du délai de préavis qui dépasse les deux tiers du délai de préavis, mais avec un minimum de 26 semaines, ou sur l'indemnité de préavis correspondant à cette partie. L'Office national de sécurité sociale prélève ces cotisations patronales et les transmet à l'Office national de l'emploi conformément à l'article 38, § 3 <i>vicies bis</i> de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.	§ 2. Le budget visé au présent article est financé par les cotisations patronales dues sur la partie théorique du délai de préavis qui dépasse les deux tiers du délai de préavis, mais avec un minimum de 26 semaines, ou sur l'indemnité de préavis correspondant à cette partie. L'Office national de sécurité sociale prélève ces cotisations patronales et les transmet à l'Office national de l'emploi conformément à l'article 38, § 3 <i>vicies bis</i> de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.
En cas d'application d'un délai de préavis, les cotisations patronales correspondant à la partie théorique du délai de préavis qui dépasse les deux tiers du délai de préavis, mais avec un minimum de 26 semaines, sont déduites dès le début du délai de préavis en cours.	En cas d'application d'un délai de préavis, les cotisations patronales correspondant à la partie théorique du délai de préavis qui dépasse les deux tiers du délai de préavis, mais avec un minimum de 26 semaines, sont retenues dès le début du délai de préavis en cours.
§ 3. Le travailleur qui souhaite bénéficier du budget auquel il a droit en vertu du présent article introduit une demande auprès de l'Office national de l'emploi selon les modalités déterminées par le Roi.	§ 3. Le travailleur qui souhaite bénéficier du budget auquel il a droit en vertu du présent article introduit une demande auprès de l'Office national de l'emploi selon les modalités déterminées par le Roi.
Lorsque le travailleur a été licencié avec application d'un délai de préavis, il a le droit, dès le début du délai de préavis, de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, pour suivre les mesures d'employabilité auxquelles il a droit en vertu du présent article.	Lorsque le travailleur a été licencié avec application d'un délai de préavis, il a le droit, dès le début du délai de préavis, de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, pour suivre les mesures d'employabilité auxquelles il a droit en vertu du présent article.
Par dérogation à l'alinéa 2, un travailleur qui suit un trajet de transition en application de	Par dérogation à l'alinéa 2, un travailleur qui suit un trajet de transition en application de

l'article 37/13 n'a pas le droit de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération pendant la durée de ce trajet de transition afin de suivre des mesures d'employabilité.	l'article 37/13 n'a pas le droit de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération pendant la durée de ce trajet de transition afin de suivre des mesures d'employabilité.
Lorsque le travailleur a été licencié avec application d'une indemnité de préavis, il doit se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité qui lui sont proposées. Cette obligation pour le travailleur s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.	Lorsque le travailleur a été licencié avec application d'une indemnité de préavis, il doit se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité qui lui sont proposées. Cette obligation pour le travailleur s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.
§ 4. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration, telle que visée par l'article 31 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.	§ 4. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration, telle que visée par l'article 31 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.
§ 5. Les dispositions du présent article font l'objet d'une évaluation par le Conseil national du travail et par le Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi dans un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur.	§ 5. Les dispositions du présent article font l'objet d'une évaluation par le Conseil national du travail et par le Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi pour le 1^{er} avril 2026.
SECTION 4. – TRAVAIL DE NUIT	SECTION 4. – TRAVAIL DE NUIT
SOUS-SECTION 1 ^{re} . – MODIFICATIONS DE LA LOI DU 16 MARS 1971 SUR LE TRAVAIL	SOUS-SECTION 1 ^{re} . – MODIFICATIONS DE LA LOI DU 16 MARS 1971 SUR LE TRAVAIL
Chapitre III, Section 4, sous-section 1 ^{re} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail	Chapitre III, Section 4, sous-section 1 ^{re} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
Sous-section 1 ^{re} . – L'interdiction du travail de nuit	Sous-section 1 ^{re} . – Définition du travail de nuit
Article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail	Article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
Art. 35. § 1 ^{er} . Les travailleurs ne peuvent exécuter un travail de nuit.	Art. 35. § 1^{er}. Par travail de nuit, on entend le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures.
§ 2. Par travail de nuit, il faut entendre le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures.	§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, on entend par travail de nuit, pour les entreprises du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, le travail exécuté entre 23 heures et 6 heures. Pour les nouveaux travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} avril 2026 chez un employeur dans le secteur de la distribution ou dans

	les secteurs connexes y compris le commerce électronique, les primes et avantages liés aux heures entre 20 heures et 06 heures, prévus par des dispositions conventionnelles ou réglementaires ou par le règlement de travail, ne s'appliquent qu'aux seules prestations de travail effectuées entre 23 heures et 6 heures. Il peut être dérogé à ce qui précède par des dispositions conventionnelles ou réglementaires ou par le règlement de travail, pour autant que cette dérogation entre en vigueur après le 1^{er} avril 2026.
	§ 3. Le montant de la prime pour les prestations de travail effectuées entre 23 heures et 6 heures dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, s'élève au minimum au montant de l'indemnité financière par heure tel que déterminé à l'article 2, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 49 du 21 mai 1991 relative à la garantie d'une indemnité financière spécifique aux travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes comportant des prestations de nuit ou dans d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par la CCT n° 49bis du 9 janvier 1995.
	§ 4. Pour les travailleurs qui sont entrés en service avant le 1^{er} avril 2026 auprès d'un employeur du secteur de la distribution ou des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, les primes et avantages pour les prestations de travail entre 20 heures et 6 heures, tels qu'ils sont fixés par les dispositions conventionnelles ou réglementaires ou par le règlement de travail en vigueur au 1^{er} avril 2026, restent intégralement d'application. L'employeur du secteur de la distribution ou des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, qui a l'intention, pour des raisons économiques, de modifier ces primes et avantages existants, saisit la commission paritaire afin que celle-ci puisse examiner les modifications envisagées au regard des accords sectoriels et formuler des

	recommandations pour soutenir le dialogue social au niveau de l'entreprise.
	§ 5. Pour l'application de paragraphe 2, on entend par:
	1° travailleurs qui entrent en service à partir du 1 ^{er} avril 2026: les personnes qui sont occupées par l'employeur visé au paragraphe 2 sur la base d'une relation de travail dont l'exécution débute à partir du 1 ^{er} avril 2026. Les travailleurs qui ont été occupés par cet employeur durant une partie ou la totalité de la période du 1 avril 2025 au 31 mars 2026 inclus en tant que travailleur ou travailleur intérimaire sur base d'une autre relation de travail ne sont cependant pas considérés comme travailleurs qui entrent en service à partir du 1 ^{er} avril 2026.
	2° secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique:
	a) les entreprises qui, cumulativement:
	1° relèvent, selon le cas, de la compétence de:
	- la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers;
	- la Commission paritaire du commerce alimentaire;
	- la sous-commission paritaire pour le commerce du bois;
	- la commission paritaire pour le commerce de combustibles;
	- la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers;
	- la sous-commission paritaire des électriciens: installation et distribution;
	- la sous-commission paritaire pour le commerce du métal;

	- la Commission paritaire auxiliaire pour employés;
	- la Commission paritaire du commerce de détail indépendant;
	- la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire;
	- la Sous-Commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation;
	- la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique;
	- la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail,
	- la Commission paritaire des grands magasins, et qui
	2° effectuent, selon le cas, une des activités suivantes:
	- le commerce de détail.
	Par commerce de détail, on entend: produire ou acheter et revendre de manière habituelle des marchandises en nom propre et pour compte propre à des consommateurs, à des particuliers et, sauf en ce qui concerne les marchands de journaux, les nightshops et les magasins dans les stations-services, à condition que cela se fasse entièrement ou partiellement en ligne;
	- le commerce de gros.
	Par commerce de gros, on entend: acheter et vendre des marchandises, soit à des commerçants qui vont revendre à leur tour ces marchandises, soit à des utilisateurs professionnels, c'est-à-dire à des personnes physiques ou morales qui vont utiliser ces marchandises dans le cadre de leur profession, pour le fonctionnement de leur activité;

	- les activités logistiques pour le compte de tiers.
	Par activités logistiques on entend: réception, stockage, pesage, conditionnement, étiquetage, préparation de commandes, gestion des stocks ou expédition de matières premières, biens ou produits aux différents stades de leur cycle économique, sans que ne soit produit de nouvelles matières premières, biens ou produits semi-finis ou finis;
	- le commerce électronique;
	Par commerce électronique, on entend: le commerce relevant du commerce de détail et de gros tel que défini ci-dessus, et qui s'effectue via internet;
	b) bpost.
	§ 6. À partir du 1 ^{er} avril 2027 mais au plus tard le 30 septembre 2027, le Conseil Central de l'Économie et le Conseil national du Travail fournissent d'initiative au ministre de l'Emploi un rapport d'évaluation concernant la définition du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, mentionnée par le paragraphe 5, 2°. Après avoir reçu un tel rapport d'évaluation, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, modifier une telle définition.
	Sans préjudice de l'alinéa précédent, et à partir du 1 ^{er} octobre 2027, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, également modifier la définition du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, mentionnée par le paragraphe 5, 2°, après avoir pris l'avis du Conseil Central de l'Économie et du Conseil national du Travail. Le Conseil Central de l'Économie et le Conseil national du Travail font parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

Sous-section 2. – Dérogations à l'interdiction du travail de nuit.	Sous-section 2. – Régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures mais ne constituant pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, § 4
Article 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail	Article 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
Art. 36. Par dérogation à l'article 35, il peut être travaillé la nuit, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie:	Art. 36. En cas de régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures mais ne constituant pas un régime comportant des prestations de nuit, au sens de l'article 38, ces prestations et l'horaire de travail sont établis en recourant aux règles prévues aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.
1° dans les hôtels, motels, terrains de camping, restaurants, entreprises de restauration, chez les traiteurs, dans les salons de consommation et dans les débits de boissons;	(...)
2° dans les entreprises de spectacles et de jeux publics;	(...)
3° dans les entreprises de journaux;	(...)
4° dans les agences d'information et dans les agences de voyage;	(...)
5° dans les entreprises de réparation et d'entretien de navires;	(...)
6° dans les entreprises vendant au détail des carburants et des huiles pour véhicules automobiles, mais uniquement en ce qui concerne les travailleurs occupés à la vente;	(...)
7° dans les entreprises exploitant des emplacements de parcage pour véhicules automobiles;	(...)
8° dans les entreprises de production, de transformation ou de transport de gaz, d'électricité, de vapeur ou d'énergie nucléaire et dans les entreprises de distribution d'eau;	(...)

9° dans les établissements ou par des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;	(...)
10° pour l'exécution de travaux agricoles;	(...)
11° pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature;	(...)
12° pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement;	(...)
13° dans les pharmacies;	(...)
14° dans les entreprises de photographie et de cinéma, ainsi que dans les entreprises de distribution ou de diffusion de radio et de télévision;	(...)
15° dans les entreprises de distribution de produits pétroliers aux particuliers;	(...)
16° pour des travaux d'inventaires et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de sept nuits par travailleur et par année civile;	(...)
17° dans les boulangeries et pâtisseries artisanales;	(...)
18° dans les maisons d'éducation et d'hébergement;	(...)
19° pour l'exécution de travaux de surveillance et de garde qui ne peuvent pas être effectués à un autre moment;	(...)
20° pour l'exécution de travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation;	(...)
21° dans les cas prévus à l'article 26 de la présente loi;	(...)
22° pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.	(...)
	Si un régime de travail visé à l'alinéa 1^{er} est introduit et que le fonctionnaire, lors de sa tentative de conciliation visée à l'article 11, alinéa 6, et à l'article 12, alinéa 7 de la loi du

	8 avril 1965 instituant les règlements de travail, constate qu'il s'agit d'un régime de travail légal, il en informe l'employeur et, le cas échéant, le président du conseil d'entreprise. Le règlement de travail entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.
	Sans préjudice de ce qui est précisé dans les premier et deuxième alinéas, le travail qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38 peut être introduit dans l'entreprise, pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique de biens meubles, et ce par la conclusion d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi précitée du 8 avril 1965, les dispositions de cette convention collective de travail, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
Article 37 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail	Article 37 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
Art. 37. § 1 ^{er} . Le Roi peut, s'il y a lieu et dans les conditions qu'Il détermine, autoriser le travail de nuit dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions ou en vue de l'exécution de certains travaux.	(...) L'article 37 est abrogé.
§ 2. Si le Roi n'a pas exercé le pouvoir qui Lui est conféré en vertu du § 1 ^{er} dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent article, la procédure prévue à l'article 38 pourra être appliquée, à l'issue de ce délai, pour introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit dans les cas suivants:	(...)
1° pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;	(...)

2° pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;	(...)
3° dans les entreprises où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.	(...)
Article 38 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail	Article 38 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
Art. 38. § 1 ^{er} . S'il existe une délégation syndicale, un régime de travail comportant des prestations de nuit ne peut être introduit pour les travailleurs pour lesquels elle est compétente, que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentées au sein de cette délégation syndicale d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.	Art. 38. § 1^{er}. Un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit soit par une convention collective de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclue entre l'employeur et toutes les organisations qui sont représentées dans la délégation syndicale dans l'entreprise, soit selon les règles prévues aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.
Par dérogation à l'alinéa 1 ^{er} , dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé sur base de l'article 36, 22°, un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit par la conclusion d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.	Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er} et qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de cette convention collective de travail qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe du Ministère de l'Emploi et du Travail.	(...)
§ 2. Dans les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale, un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit selon les règles prévues aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, pour les entreprises du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, visées à l'article 35, paragraphe 2, un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit soit par la conclusion d'une convention collective de travail au sens de

	la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit selon les dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.
	Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1 ^{er} et qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
	Si un régime de travail comportant des prestations de nuit, conformément à l'alinéa 1 ^{er} , est introduit selon les dispositions des articles 11 et 12 de loi du 8 avril 1965 précitée, et que le fonctionnaire, lors de sa tentative de conciliation visée à l'article 11, alinéa 6, et à l'article 12, alinéa 7, constate qu'il s'agit d'un régime de travail légal, il en informe l'employeur et, le cas échéant, le président du conseil d'entreprise. Le règlement de travail entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.
	Dans les entreprises qui ne relèvent pas du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, un régime de travail comportant des prestations de nuit peut être introduit dans l'entreprise, pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique, d'introduire dans l'entreprise, par la conclusion d'une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi précitée du 8 avril 1965, les dispositions de cette convention collective de travail, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail dès le dépôt de ladite convention collective de travail au greffe de

	la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
§ 3. Avant d'entamer les procédures prévues aux §§ 1 ^{er} et 2, l'employeur est tenu de consulter les représentants des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs occupés dans les régimes de travail visés au § 4.	§ 3. Avant d'entamer les procédures prévues aux §§ 1 ^{er} et 2, l'employeur est tenu de consulter les représentants des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs occupés dans les régimes de travail visés au § 4.
Le Roi précise sur quelles matières au minimum doivent porter ces consultations.	Le Roi précise sur quelles matières au minimum doivent porter ces consultations.
Ces consultations se font au sein du conseil d'entreprise, ou à son défaut avec la délégation syndicale. Elles ont lieu avec le personnel à défaut du conseil d'entreprise et de délégation syndicale.	Ces consultations se font au sein du conseil d'entreprise, ou à son défaut avec la délégation syndicale. Elles ont lieu avec le personnel à défaut du conseil d'entreprise et de délégation syndicale.
Le rapport des consultations sera transmis aux commissions paritaires compétentes. Le Roi en précise les modalités.	(...)
§ 4. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par régime de travail comportant des prestations de nuit.	§ 4. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par régime de travail comportant des prestations de nuit.
§ 5. Un régime de travail comportant des prestations de nuit, introduit, conformément aux dispositions des §§ 1 ^{er} et 2, ou de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises ne peut être appliqué que si l'employeur respecte les dispositions des conventions collectives de travail, conclues au sein du Conseil national du Travail, relatives aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit et des conventions collectives de travail conclues en vertu de ces conventions.	§ 5. Un régime de travail comportant des prestations de nuit, introduit, conformément aux dispositions des paragraphes 1^{er} et 2 , ne peut être appliqué que si l'employeur respecte les dispositions des conventions collectives de travail, conclues au sein du Conseil national du Travail, relatives aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit et des conventions collectives de travail conclues en vertu de ces conventions.
§ 6. Le Roi peut fixer une autre procédure pour les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cette procédure permet de modifier les mentions reprises dans le règlement de travail si ces employeurs	§ 6. Le Roi peut fixer une autre procédure pour les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cette procédure permet de modifier les mentions reprises dans le règlement de travail si ces employeurs

sont soumis aux dispositions de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	sont soumis aux dispositions de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.
Il peut également fixer, pour les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, des conditions équivalentes à celles prévues par les dispositions des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail relatives aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.	Il peut également fixer, pour les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, des conditions équivalentes à celles prévues par les dispositions des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail relatives aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.
SOUS-SECTION 2. – MODIFICATIONS DE L'ARRÊTÉ ROYAL DU 16 AVRIL 1998 D'EXÉCUTION DE LA LOI DU 17 FÉVRIER 1997 RELATIVE AU TRAVAIL DE NUIT	SOUS-SECTION 2. – MODIFICATIONS DE L'ARRÊTÉ ROYAL DU 16 AVRIL 1998 D'EXÉCUTION DE LA LOI DU 17 FÉVRIER 1997 RELATIVE AU TRAVAIL DE NUIT
Article 3 de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit	Article 3 de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit
Art. 3. § 1 ^{er} . Le rapport des consultations, visé à l'article 38, § 3 de la loi du 16 mars 1971, sera transmis par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire dont dépend l'entreprise, avant d'entamer les procédures prévues aux §§ 1 ^{er} et 2 de l'article précité visant l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit.	Art. 3. § 1 ^{er} . (...)
§2. Le rapport des consultations, visé à l'article 9, §4 de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit sera transmis, dans les sept jours qui suivent les consultations, par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire dont dépend l'entreprise.	§2. Le rapport des consultations, visé à l'article 9, §4 de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit sera transmis, dans les sept jours qui suivent les consultations, par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire dont dépend l'entreprise.
SOUS-SECTION 3. – MODIFICATIONS DE LA LOI DU 3 OCTOBRE 2022 PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU TRAVAIL	SOUS-SECTION 3. – MODIFICATIONS DE LA LOI DU 3 OCTOBRE 2022 PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU TRAVAIL
Articles 27 et 28 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail	Articles 27 et 28 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail
CHAPITRE 7. - E-commerce	(...) Le chapitre 7 est abrogé

Section 1 ^{re} . – Cadre spécifique pour l'E-commerce	(...)
Art. 27. § 1 ^{er} . Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par "les activités liées à l'e-commerce": la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.	(...)
§ 2. Sans préjudice de la possibilité d'introduction conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, dans les entreprises où, sur la base de l'article 36, 22°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le travail de nuit est autorisé pour les activités liées à l'e-commerce, ce travail de nuit, qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit visé à l'article 38, § 4, de cette même loi, est introduit par la conclusion d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.	(...)
Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1 ^{er} qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.	(...)
§ 3. Une évaluation par le Conseil National du Travail est réalisée dans un délai de deux ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.	(...)
Section 2. – Expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'E-commerce	(...)
Art. 28. § 1 ^{er} . Dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé en vertu de l'article 36, 22°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs peuvent effectuer le travail de nuit sur une base volontaire, pour autant qu'il ne s'agisse pas de travail de nuit au sens de l'article 38, § 4, de la même loi. Lors de l'élaboration de l'expérience, il convient de	(...)

veiller à une organisation souple du travail et au bien-être des travailleurs participants à l'expérience.	
Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les horaires de travail peuvent être mentionnés dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.	(...)
Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous)-commission paritaire compétente.	(...)
Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes.	(...)
Un employeur ne peut mettre en œuvre qu'une fois une telle expérience avec une durée maximum de 18 mois. Cette limitation à une fois est également applicable au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie dont l'employeur fait partie.	(...)
Dans le cadre de l'information de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales, l'implication des organes susmentionnés ou, à défaut les travailleurs concernés, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisés pour l'évaluation de l'expérience.	(...)
§ 2. Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience	(...)

proposée. La demande du travailleur doit être conservée par l'employeur afin de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et au travail de nuit, et tenue à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales pendant la durée de l'expérience jusqu'à un an après la fin de celle-ci. La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur.	
L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à participer à l'expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande.	(...)
La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.	(...)
§ 3. Après la fin de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale en concertation avec l'employeur, doivent évaluer l'expérience, notamment en ce qui concerne les raisons invoquées pour l'expérience contenue dans la notification écrite visée au § 1 ^{er} . Dans les trois mois suivant la fin de l'expérience, l'évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous-) commission paritaire compétente.	(...)
§ 4. Les dispositions de cette section font, un an après l'entrée en vigueur de cette section, l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail.	(...)
SOUS-SECTION 4. – MODIFICATIONS DE LA LOI DU 6 AVRIL 1960 CONCERNANT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX DE CONSTRUCTION	SOUS-SECTION 4. – MODIFICATIONS DE LA LOI DU 6 AVRIL 1960 CONCERNANT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX DE CONSTRUCTION
Article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction	Article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction

Art. 4. Les travaux auxquels s'applique la présente loi ne peuvent être exécutés:	Art. 4. Les travaux auxquels s'applique la présente loi ne peuvent être exécutés:
1° Avant sept heures et après dix-huit heures;	(...)
2° Le samedi ou durant la partie de la journée du samedi pendant laquelle il est accordé repos aux travailleurs de l'industrie de la construction ou d'une branche de celle-ci par ou en vertu de la loi ou par application d'une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal;	2° Le samedi ou durant la partie de la journée du samedi pendant laquelle il est accordé repos aux travailleurs de l'industrie de la construction ou d'une branche de celle-ci par ou en vertu de la loi ou par application d'une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal;
3° Le dimanche;	3° Le dimanche;
4° Un jour férié ou un jour de remplacement pour lequel l'intéressé obtient son salaire en application ou en vertu de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.	4° Un jour férié ou un jour de remplacement pour lequel l'intéressé obtient son salaire en application ou en vertu de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.
Article 4 <i>bis</i> de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction	Article 4 <i>bis</i> de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction
Art. 4 <i>bis</i> . Lorsque l'employeur ne dispose pas d'un règlement de travail sur les lieux de l'exécution des travaux de construction, les limites de temps énoncées à l'article 4, 1° sont remplacées par les limites de temps que le Roi fixe.	(...)
SOUS-SECTION 5. – MODIFICATION DE L'ARRÊTÉ ROYAL DU 30 MAI 1960 PRIS EN EXÉCUTION DE LA LOI DU 6 AVRIL 1960 CONCERNANT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX DE CONSTRUCTION	SOUS-SECTION 5. – MODIFICATION DE L'ARRÊTÉ ROYAL DU 30 MAI 1960 PRIS EN EXÉCUTION DE LA LOI DU 6 AVRIL 1960 CONCERNANT L'EXÉCUTION DE TRAVAUX DE CONSTRUCTION
Article 1 <i>bis</i> de l'arrêté royal du 30 mai 1960 pris en exécution de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction	Article 1 <i>bis</i> de l'arrêté royal du 30 mai 1960 pris en exécution de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction
Article 1 <i>bis</i> . Lorsque l'employeur ne dispose pas d'un règlement de travail sur les lieux de l'exécution des travaux de construction, visés à l'article 1 ^{er} de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction, des travailleurs ne peuvent être occupés à l'exécution de ces travaux qu'entre huit heures et douze heures et entre douze	(...)

heures quarante-cinq et seize heures quarante-cinq.	
SOUS-SECTION 6. – MODIFICATION DE LA LOI DU 17 MARS 1987 RELATIVE À L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES	SOUS-SECTION 6. – MODIFICATION DE LA LOI DU 17 MARS 1987 RELATIVE À L'INTRODUCTION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES
Article 2 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises	Article 2 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises
Art. 2. Dans le cadre fixé à l'article 1, une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ou à défaut d'une telle convention, une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, ou, à défaut de délégation syndicale, le règlement de travail peut déroger aux dispositions légales suivantes:	Art. 2. Dans le cadre fixé à l'article 1, une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ou à défaut d'une telle convention, une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, ou, à défaut de délégation syndicale, le règlement de travail peut déroger aux dispositions légales suivantes:
1° l'interdiction du travail dominical et le délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;	1° l'interdiction du travail dominical et le délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
2° l'interdiction d'occuper des travailleurs la nuit, prévue par l'article 35 de la même loi;	(...)
3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, alinéa 1 ^{er} , 20, 20bis et 27, §§ 1 ^{er} à 4, de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, alinéa 1 ^{er} , 20, 20bis et 27, §§ 1 ^{er} à 4, cités ci-dessus, soient soumis aux conditions fixées à l'article 26bis, §§ 1 ^{er} et 1bis et à l'article 27, § 5, de la même loi;	3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, alinéa 1 ^{er} , 20, 20bis et 27, §§ 1 ^{er} à 4, de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, alinéa 1 ^{er} , 20, 20bis et 27, §§ 1 ^{er} à 4, cités ci-dessus, soient soumis aux conditions fixées à l'article 26bis, §§ 1 ^{er} et 1bis et à l'article 27, § 5, de la même loi;
4° l'interdiction d'exécuter des travaux de construction pendant certaines périodes énumérées à l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction;	4° l'interdiction d'exécuter des travaux de construction pendant certaines périodes énumérées à l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction;
5° l'interdiction du travail les jours fériés, l'obligation de remplacer les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation d'imputer le repos	5° l'interdiction du travail les jours fériés, l'obligation de remplacer les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation d'imputer le repos

compensatoire accordé après un travail effectué un jour férié sur la durée du travail prévues par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés; une dérogation aux articles 4 et 10 implique automatiquement une dérogation aux articles 6 et 11, quatrième alinéa; en cas de dérogation à l'article 11, quatrième alinéa, le repos compensatoire doit être déterminé conformément à la procédure de l'article 8; l'usage de ces dérogations ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés déterminé par ou en vertu de l'article 4.	compensatoire accordé après un travail effectué un jour férié sur la durée du travail prévues par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés; une dérogation aux articles 4 et 10 implique automatiquement une dérogation aux articles 6 et 11, quatrième alinéa; en cas de dérogation à l'article 11, quatrième alinéa, le repos compensatoire doit être déterminé conformément à la procédure de l'article 8; l'usage de ces dérogations ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés déterminé par ou en vertu de l'article 4.
SECTION 5. – LIMITATION DE LA DURÉE MAXIMALE DU PRÉAVIS	SECTION 5. – LIMITATION DE LA DURÉE MAXIMALE DU PRÉAVIS
Article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	Article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Art. 37/2. § 1 ^{er} . Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:	Art. 37/2. § 1 ^{er} . Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à:
- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;	- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté;	- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté;	- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté;	- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;	- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;	- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;	- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;

- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;	- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;	- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;
- onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;	- onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;	- douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;	- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.	- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.
A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.	A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.
A partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.	A partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.
A partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.	A partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.
	§ 1^{er}/1. Pour les contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1^{er} avril 2026, le délai du préavis pour les travailleurs comptant dix-sept ans d'ancienneté ou plus est, par dérogation au paragraphe 1^{er}, de 52 semaines et il n'augmente plus.
§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à:	§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à:
- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;	- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;	- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;	- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de douze mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;	- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;	- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;	- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre deux ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;	- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté;
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;	- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;	- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six ans et moins de sept ans d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;	- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre sept ans et moins de huit ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus.	- treize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant huit ans d'ancienneté ou plus.
§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.	§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.
Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1 ^{er} , alinéas 2 à 3.	Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1 ^{er} , alinéas 2 à 3.
Le délai de préavis est fixé à:	Le délai de préavis est fixé à:
- une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;	- une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;

- deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté;	- deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté;	- trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus.	- quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus.
Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1.	Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1.
SECTION 6. – TRAVAIL INTÉRIMAIRE	SECTION 6. – TRAVAIL INTÉRIMAIRE
Article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs	Article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs
Art. 8. § 1 ^{er} . Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.	Art. 8. § 1 ^{er} . Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.
Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.	Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.
§ 2. L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque intérimaire individuellement, au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.	§ 2. (...)
Le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire.	Le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire.
Pour l'application des deux alinéas précédents, le contrat signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit, à condition que la signature électronique soit effectuée:	Pour l'application de l'alinéa précédent , le contrat signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit, à condition que la signature électronique soit effectuée:
- par une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visés respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du Règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de	- par une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visés respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du Règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de

confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la Directive 1999/93/CE,	confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la Directive 1999/93/CE,
- ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.	- ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.
§ 3. A défaut d'écrit conforme aux dispositions du paragraphe 2, le contrat de travail intérimaire est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, l'intérimaire peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.	§ 3. A défaut d'écrit conforme aux dispositions du paragraphe 2, le contrat de travail intérimaire est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, l'intérimaire peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.
L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies:	L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies:
1° l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit par les deux parties, conformément aux dispositions du § 2;	1° (...)
2° l'entreprise de travail intérimaire a envoyé pour signature à l'intérimaire, préalablement à l'entrée en service, un projet de contrat de travail électronique, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet de contrat de travail électronique au plus tard au moment de son entrée en service;	2° l'entreprise de travail intérimaire a envoyé pour signature à l'intérimaire, préalablement à l'entrée en service, un projet de contrat de travail électronique, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet de contrat de travail électronique au plus tard au moment de son entrée en service;
3° l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur au moment prévu dans le projet de contrat de travail visé au 2°;	3° l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur au moment prévu dans le projet de contrat de travail visé au 2°;
4° l'entreprise de travail intérimaire a déclaré l'entrée en service de l'intérimaire, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi et en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des	4° l'entreprise de travail intérimaire a déclaré l'entrée en service de l'intérimaire, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi et en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des

régimes légaux des pensions, au plus tard au moment où l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur.	régimes légaux des pensions, au plus tard au moment où l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur.
§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou d'une entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique.	§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou d'une entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique.
A la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte entre générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	A la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte entre générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.
Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent, l'entreprise de travail intérimaire doit être en mesure de leur présenter immédiatement l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1 ^{er} , 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, ou par elle-même.	Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent, l'entreprise de travail intérimaire doit être en mesure de leur présenter immédiatement l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1 ^{er} , 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, ou par elle-même.
Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "service d'archivage électronique"	Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "service d'archivage électronique"

un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.	un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.
Le service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives au service d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.	Le service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives au service d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.
CHAPITRE 3. – RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL – MODIFICATION DE L'ARTICLE 8, § 1 ET § 2 DE LA LOI DU 21 DÉCEMBRE 2007 RELATIVE À L'EXÉCUTION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2007-2008, MODIFIÉE POUR LA DERNIÈRE FOIS PAR LA LOI DU 26 DÉCEMBRE 2022 MODIFIANT DIVERSES DISPOSITIONS CONCERNANT LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL	CHAPITRE 3. – RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL – MODIFICATION DE L'ARTICLE 8, § 1 ET § 2 DE LA LOI DU 21 DÉCEMBRE 2007 RELATIVE À L'EXÉCUTION DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2007-2008, MODIFIÉE POUR LA DERNIÈRE FOIS PAR LA LOI DU 26 DÉCEMBRE 2022 MODIFIANT DIVERSES DISPOSITIONS CONCERNANT LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
Article 8 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008	Article 8 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008
Art. 8. § 1 ^{er} . La procédure d'établissement est censée être clôturée au moment où l'acte d'adhésion, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, est déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.	Art. 8. § 1 ^{er} . La procédure d'établissement est censée être clôturée au moment où l'acte d'adhésion, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, est déposé via une application digitale mise à disposition à cet effet par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site web au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
§2. Dès que la première phase de la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée, cet acte d'adhésion contenant le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats établi dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail fait l'objet par l'employeur d'un dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.	§2. Dès que la première phase de la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion est clôturée, cet acte d'adhésion contenant le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats établi dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail fait l'objet par l'employeur d'un dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
Le greffe contrôle la recevabilité du dépôt.	Le greffe contrôle la recevabilité du dépôt.
Le dépôt est recevable lorsque:	Le dépôt est recevable lorsque:

1° elle a été réalisée dans les délais qui y sont fixés, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;	1° elle a été réalisée dans les délais qui y sont fixés, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;
2° l'acte d'adhésion, tel que déposé, contenant le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats, respecte la période de référence minimale, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;	2° l'acte d'adhésion, tel que déposé, contenant le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats, respecte la période de référence minimale, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;
3° l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2° contiennent les mentions obligatoires énumérées, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;	3° l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2° contiennent les mentions obligatoires énumérées, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail;
4° à l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2°, sont joints le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, si ledit plan contient des objectifs concernant le bien-être des travailleurs au travail, en ce compris ceux concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et ceux concernant la réduction du nombre de jours d'absence, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.	4° à l'acte d'adhésion et le plan d'octroi, visé au 2°, sont joints le plan global de prévention et le plan d'action annuel en cours, si ledit plan contient des objectifs concernant le bien-être des travailleurs au travail, en ce compris ceux concernant la réduction des accidents du travail ou du nombre de jours perdus suite à un accident du travail et ceux concernant la réduction du nombre de jours d'absence, comme défini dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.
	5° l'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi, visé au 2°, est déposé via une application digitale mise à disposition à cet effet par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site web.
§ 3. En même temps que le dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'employeur fait connaître aux travailleurs par affichage d'un avis qu'un acte d'adhésion relatif à des avantages non récurrents liés aux résultats a été déposé au Greffe susvisé. Cet avis doit mentionner que cet acte d'adhésion a été déposé au Greffe susvisé et transmis à la commission paritaire.	§ 3. En même temps que le dépôt au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'employeur fait connaître aux travailleurs par affichage d'un avis qu'un acte d'adhésion relatif à des avantages non récurrents liés aux résultats a été déposé au Greffe susvisé. Cet avis doit mentionner que cet acte d'adhésion a été déposé au Greffe susvisé et transmis à la commission paritaire.

**ADVIES NR. 2.462****Zitting van 2 oktober 2025**

Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2

3.628

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be
Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel – Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES NR. 2.462**Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2**

Bij e-mail die op 28 juli 2025 werd ontvangen, heeft de heer D. Clarinval, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2 dat tot doel heeft het regeerakkoord inzake de modernisering van het arbeidsrecht uit te voeren, in verband met enerzijds de individuele arbeidsbetrekkingen en anderzijds de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Concreet worden in het voorontwerp van wet diverse maatregelen opgenomen die betrekking hebben op:

- vrijwillige overuren;
- versoepelingen op het vlak van de opname van uurroosters in de arbeidsreglementen;
- de opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur;
- de evaluatie van het systeem voor de bevordering van de inzetbaarheid van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet;
- nachtarbeid;
- de beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn;
- uitzendarbeid; en
- de toetredingsakte in het kader van het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Bij de adviesaanvraag wordt ook een overzicht van verdere aandachtspunten voor de sociale partners gevoegd.

Het voorontwerp van wet werd in eerste lezing goedgekeurd door de ministerraad op 18 juli 2025, met uitzondering van de artikelen 3, 5 en 6 die niet ter goedkeuring werden voorgelegd aan de ministerraad, maar onderzocht zullen worden in tweede lezing.

Het advies van de sociale partners werd uiterlijk 26 september 2025 verwacht.

De beleidscel van de minister van Werk stuurde op 28 juli 2025 een tweede e-mail met een meer specifieke adviesaanvraag die betrekking heeft op hetzelfde voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2 aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, met de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad in kopie. Die adviesaanvraag heeft betrekking op het artikel 16 van het voorontwerp van wet inzake de nachtarbeid.

De beleidscel vraagt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dan ook om de gevraagde analyse binnen dezelfde termijn (26 september 2025) uit te voeren.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen binnen de Nationale Arbeidsraad.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 2 oktober 2025 hierover het volgende advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

1 Onderwerp en draagwijdte van de adviesaanvraag

Bij e-mail die op 28 juli 2025 werd ontvangen, heeft de heer D. Clarinval, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2 dat tot doel heeft het regeerakkoord inzake de modernisering van het arbeidsrecht uit te voeren, in verband met enerzijds de individuele arbeidsbetrekkingen en anderzijds de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Concreet worden in het voorontwerp van wet diverse maatregelen opgenomen die betrekking hebben op:

- vrijwillige overuren;
- versoepelingen op het vlak van de opname van uurroosters in de arbeidsreglementen;
- de opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur;
- de evaluatie van het systeem voor de bevordering van de inzetbaarheid van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet;
- nachtarbeid;

- de beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn;
- uitzendarbeid; en
- de toetredingsakte in het kader van het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Tijdens de besprekingen van het voorontwerp binnen de regering werden diverse aandachtspunten geïdentificeerd waarvoor er in het bijzonder wordt uitgekeken naar het standpunt van de leden van de Nationale Arbeidsraad en/of waarbij aan de leden gevraagd wordt om een voorstel te formuleren. Bij de adviesaanvraag wordt het overzicht van de aandachtspunten voor de sociale partners gevoegd.

Het betreft de volgende vragen:

- aan de Raad wordt gevraagd advies uit te brengen over de vraag of tijdsregistratie in de private en publieke sector verplicht moet worden;
- aan de Raad wordt gevraagd om na te gaan of het mogelijk en wenselijk is, en op welke manier, om de interne grens en de voorschriften van de Europese richtlijn, opgenomen in artikel 27, § 5 van de Arbeidswet, te integreren in één nieuw systeem;
- aan de Raad wordt gevraagd om een definitie van oproepcontracten op te stellen. Deze definitie mag geen impact hebben op andere gereguleerde (arbeids)overeenkomsten. Er wordt een voorbeeld van definitie gegeven waarop deze definitie kan worden gebaseerd.
- aan de Raad en de CRB wordt gevraagd om een objectieve en gefundeerde identificatie te maken van de lijst van paritaire comités voor de definitie van de "distributiesector, aanverwante sectoren en e-commerce", waarvoor nachtarbeid wordt gedefinieerd als prestaties tussen 24 u en 5 u. Deze analyse moet specifiek gericht zijn op de kwalificatie van bedrijven en sectoren waarvoor met bewijsmateriaal een concurrentieel nadeel op het vlak van nachtarbeid ten opzichte van de buurlanden kan worden aangetoond (bv. distributiecentra die zich momenteel net over de grens vestigen), met respect voor de cao nr. 49. Op basis van deze analyse zal bekeken worden welke sectoren aan de lijst toegevoegd dienen te worden.

De beleidscel van de minister van Werk stuurde op 28 juli 2025 een tweede e-mail met een meer specifieke adviesaanvraag die betrekking heeft op hetzelfde voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2 aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, met de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad in kopie.

Deze adviesaanvraag heeft betrekking op het artikel 16 van het voorontwerp van wet inzake de nachtarbeid en de vierde van de hiervoor opgesomde vragen.

Het voorontwerp van wet werd in eerste lezing goedgekeurd door de ministerraad op 18 juli 2025, met uitzondering van de artikelen 3, 5 en 6 die niet ter goedkeuring werden voorgelegd aan de ministerraad, maar onderzocht zullen worden in tweede lezing.

Het advies van de sociale partners werd uiterlijk 26 september 2025 verwacht.

De beleidscel vraagt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dan ook om de gevraagde analyse binnen dezelfde termijn (26 september 2025) uit te voeren.

2 Standpunt van de raad

De Nationale Arbeidsraad heeft de hem ter advies voorgelegde teksten aandachtig bestudeerd.

Hij heeft hierbij kunnen rekenen op de nuttige toelichtingen van de vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Alvorens de maatregelen te bespreken die hem ter advies worden voorgelegd, wenst de Raad te wijzen op de korte termijn die hij kreeg, gezien de vakantieperiode, om zich over deze technische teksten uit te spreken.

In punt 2.1 worden de elementen opgenomen waarvan de Raad akte neemt, onverminderd de onderscheiden principiële standpunten van zijn leden over een aantal andere punten.

In punt 2.2 worden de verdeelde standpunten opgenomen die de beide banken aan de minister wensen te bezorgen.

2.1 Elementen waarvan de Raad akte neemt

2.1.1 Uitzendarbeid

2.1.1.1 *Beschrijving van de maatregel*

Het voorontwerp van wet wil artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, vervangen bij de wet van 30 augustus 2016 (artikel 29), wijzigen.

Die wijziging wil de verplichting afschaffen om, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten vast te stellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

Die verplichting is namelijk overbodig geworden doordat met de wet van 30 augustus 2016 de regel werd ingevoerd dat elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt. Daarmee werd de zogenaamde 48-urenregel afgeschaft.

De Nationale Arbeidsraad vroeg overigens om de afschaffing van die verplichting in zijn advies nr. 2.432 van 22 oktober 2024, dat hij heeft uitgebracht in het kader van de uitvoering van het sectorakkoord dat op 26 juni 2024 werd gesloten binnen het paritair comité nr. 322 voor de uitzendarbeid.

2.1.1.2 *Standpunt van de Raad*

De Raad neemt akte van die bepaling.

2.1.2 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

2.1.2.1 *Beschrijving van de maatregel*

Het voorontwerp van wet heeft tot doel werkgevers die gebruik wensen te maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, te verplichten om, indien het toekenningplan kan worden ingediend via toetredingsakte, die toetredingsakte neer te leggen via elektronische weg (artikelen 30 en 31).

2.1.2.2 *Standpunt van de Raad*

De Raad neemt akte van die bepalingen.

2.2 **Elementen waarover een verdeeld advies wordt uitgebracht**

De Raad heeft over de volgende elementen geen eenparig standpunt kunnen innemen.

2.2.1 **Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen**

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wensen erop te wijzen dat de tijd die beschikbaar was om binnen het sociaal overleg te komen tot gebalanceerde afwegingen over het voorgelegde voorontwerp van wet te kort was, gelet op de impact van de voorgestelde bepalingen. Om het sociaal overleg de nodige kansen te geven, dringen zij er opnieuw op aan om voldoende tijd te voorzien. Zij betreuren het dat de minister niet de bijkomende tijd heeft toegestaan om het overleg tussen de sociale partners te faciliteren. Zij betreuren het eveneens dat het advies van de Raad van State niet ter beschikking werd gesteld, zodat dit in de besprekingen kon worden meegenomen.

De combinatie van bovenstaande elementen heeft ertoe geleid dat een aantal broze evenwichten niet ten gronde ontwikkeld konden worden, wat maakt dat samen met de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, geen alternatieven konden worden voorgesteld voor de in het voorgelegde voorontwerp vervatte bepalingen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, geven een volledig negatief advies over het voorontwerp van wet dat voorligt. De bepalingen in deze wet beperken het collectief en individueel beschermingsniveau van de werknemer. Voor de deeltijdse werknemers wordt de minimale arbeidsduur verlaagd, terwijl in andere hervormingen net de werkvereisten voor toegang tot bepaalde sociale zekerheidsrechten worden verhoogd. Anderzijds wordt de arbeidsduur van een deel van de werknemers verlengd via overuren, zonder dat dit leidt tot bijkomende sociale rechten. Voor bepaalde werknemers in een stelsel van nachtarbeid wordt het recht op verloning en dus ook sociale rechten zelfs bij wet verlaagd, waar dit vandaag niet, of minstens via sociaal overleg gebeurt. Geen van deze ingrepen wordt op enige wijze redelijk verantwoord. Zij zullen dus leiden tot een aanzienlijke achteruitgang van de kwaliteit van werk en de loon- en arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemers. Bovendien wordt de concurrentie onder werknemers en sociale dumping door de regering zelf georganiseerd.

Ten slotte betreuren de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen het dat veel van de geplande maatregelen erop gericht zijn de essentiële en historische rol van de werknemersorganisaties, en daarmee ook die van het sociaal overleg, bij het vaststellen van regels inzake de arbeidstijd te verzwakken.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, geven hieronder hun bemerkingen op de verschillende hoofdstukken in het voorontwerp van wet.

2.2.1.1 'Vrijwillige' overuren

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, spreken zich uit tegen de in het voorgelegde voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen opgenomen wijzigingen aan de reglementering inzake 'vrijwillige' overuren.

Naast een reeks juridisch-technische bemerkingen, die hierna in detail toegelicht zullen worden, kanten zij zich principieel tegen het verlengen van de arbeidsduur, en dit zowel op individuele als collectieve wijze.

Negatieve impact arbeidsmarktbeleid

Zij benadrukken dat het faciliteren van het presteren van steeds meer overuren ('vrijwillige' en andere) lijnrecht ingaat tegen de door de regering geuite doelstelling om op termijn de werkzaamheidsgraad in België te verhogen naar 80 % en onze productiviteitsgroei te verhogen. Werknemers die reeds arbeidsprestaties aan het leveren zijn in uitvoering van een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst, bijkomende uren laten werken, heeft geen enkele impact op de werkzaamheidsgraad van de bevolking. Het aantal werkzame werknemers blijft eenvoudigweg gelijk.

Het nog verder faciliteren van het presteren van bijkomende uren door werknemers die reeds in een deeltijdse of voltijdse arbeidsrelatie zitten, botst tegelijkertijd volledig met het streven om werkzoekenden te activeren en de re-integratie van langdurig zieken te bevorderen – een doelstelling vooropgesteld in het regeerakkoord – aangezien het presteren van bijkomende uren geen bijkomende tewerkstellingskansen genereert.

Lagere productiviteit

Meer nog, onder meer neurowetenschappelijk onderzoek¹ heeft aangetoond dat lange werkdagen net leiden tot een lagere productiviteit. Overuren om een piek in de productie of een crisisopdracht te vervullen, kunnen tijdelijk de productiviteit verhogen. Het structureel presteren van overuren werkt echter contraproductief. Lange werkdagen verhogen de kans op fouten, arbeidsongevallen en verminderde concentratie. Chronisch lange uren leiden tot uitval (ziekte, burn-out, arbeidsongevallen), waardoor de totale productiviteit van een team/bedrijf kan dalen. Dit zorgt voor bijkomende kosten in de gezondheidszorg. Belgische cijfers (IDEWE/Acerta) tonen dat psychische klachten en musculoskeletale aandoeningen de grootste oorzaken van ziekteverzuim zijn – beide verergeren door structureel overwerk.

Nadelige gezondheidseffecten

Bovendien is er veel wetenschappelijk bewijs voorhanden dat overwerken (lange werkweken, veel overuren) ongezond is en nadelige gezondheidseffecten kan hebben.² Overwerk maakt de prefrontale cortex dunner. Dat is de regio in ons brein die verantwoordelijk is voor onze aandacht, planning en het nemen van beslissingen. Het verdunt die regio op dezelfde manier als veroudering dat doet. Overwerk maakt onze hersenen dus ouder dan ze zijn. Ook de hippocampus krimpt, het stukje van onze hersenen dat cruciaal is voor het geheugen en voor het vermogen om bij te leren. Ten slotte heeft overwerk een bizar effect op de amygdala, de regio in onze hersenen die verantwoordelijk is voor onze fight-or-flight-respons. Die wordt vergroot, wat verklaart waarom overwerkte mensen vaak angstig, geïrriteerd of cynisch lijken.

¹ Stanford / Pencavel — *Recovery from work and the productivity of working hours*; OECD — *GDP per hour worked*; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury – *Long Working Hours* (Global, 2021); *Rust in je hoofd. Waarom nietsdoen je leven kan veranderen* Joseph Jebelli (p. 304).

²

Studie	Wat onderzocht / deelnemers	Belangrijkste bevindingen
Whitehall II (UK, meta-onderzoek onder Britse ambtenaren)	± 6.000 mensen, fulltime werkenden, gevolgd over 11 jaar. (PubMed)	Mensen die 3–4 uur overwerk per dag deden hadden ~1,60× verhoogd risico op coronaire hartziekten (fataal & niet-fataal MI of angina) in vergelijking met mensen zonder overuren. (PubMed)
Meta-analyse: “Long Working Hours and Risk of Cardiovascular Disease”	> 740.000 mannen en vrouwen zonder bekende cardiovasculaire ziekte (PubMed)	≥ 55 uur/week werken ging samen met een verhoogd risico op coronaire hartziekten (ca. +12 %) en beroerte (+21 %) in vergelijking met normale werkweken. (PubMed)
WHO / ILO: globale verkenning (2021)	Wereldwijde data, verschillende landen, arbeidsuren ≥ 55 uur/week (dsv-europa.de)	In 2016 naar schatting 745.000 doden wereldwijd door hart- en vaatziekten en beroerte, gerelateerd aan lange werkweken (≥ 55u). (dsv-europa.de)
Multicohort studie in Europa (4 landen): 50 gezondheidssuitkomsten	Grote cohorten, gevolgd over tijd (baua.de)	Lange werkweken geassocieerd met verhoogd risico op cardiovasculaire sterfte , infecties, diabetes, letsels, musculoskeletale aandoeningen. Echter: geen sterk effect op algehele sterfte voor 65 jaar. (baua.de)

Studies³ tonen ook aan dat lange werktijden van ouders negatieve effecten kunnen hebben op het welzijn van kinderen (bijvoorbeeld minder ouderlijke betrokkenheid, meer stress in het gezin). Langdurige werkuren of variabele/onregelmatige roosters van ouders kunnen leiden tot minder gezinstijd, verstoorde routines (zoals samen eten), lagere betrokkenheid bij dagelijkse activiteiten met het kind, en verhoogde werk-thuisstress. Dit kan op zijn beurt het welzijn van kinderen beïnvloeden: meer depressieve symptomen, meer risicogedrag, mogelijk slechtere ontwikkeling van sociale/emotionele vaardigheden.

De miljarden die zijn ingeschreven als budgettaire terugverdieneffecten rond de tewerkstellingsgraad zijn dus hoogst onzeker. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kunnen niet aanvaarden dat deze werkwijze ertoe zou leiden dat er nog verdere besparingen op de sociale bescherming van werknemers zouden worden doorgevoerd. Bovendien zijn de inkomsten voor de overheid ten gevolge van deze arbeidsuren lager dan de gewone arbeidsuren.

Fraudegevoeligheid

Een maatregel waarbij de loonkost gelijk is aan het nettoloon, zet de deur open voor constructies allerhande. Zo zou een onderneming de voltijdse arbeidsduur in de onderneming fictief kunnen verlagen om de vrijgekomen uren op te vullen met goedkope 'vrijwillige' overuren. Het voorontwerp van wet bevat geen enkele bepaling om dergelijke fraude te vermijden.

Strijdigheid met de Europese Arbeidstijdrichtlijn

Wat de juridisch-technische opmerkingen betreft, wijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, erop dat de vooropgestelde verhogingen van het maximumaantal presteerbare 'vrijwillige' overuren tot 360 (en binnen de horeca tot het onwerkelijke aantal van 450) uren, volledig in strijd is met de richtlijn 2003/88/EG van het Europees parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

Dat is een richtlijn die in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer, en lidstaten oplegt om de nodige maatregelen te nemen opdat de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan 48 uren bedraagt, waarbij de voor deze maximale grens gehanteerde referteperiode niet meer dan 4 maanden mag bedragen. Gedurende elke gegeven periode van maximaal 4 maanden mag de gemiddelde arbeidstijd, inclusief overwerk, dus niet meer dan 48 uren bedragen.

³ Frontiers: Work-Family Conflict & Mindful Parenting (Portugal), Parental work schedules and adolescent depression (VS)

Door zonder ook maar iets van omkaderende maatregelen, het maximale aantal presteerbare 'vrijwillige' overuren op 360 (dan wel 450) uren te brengen, ontbreekt elke garantie om te waarborgen dat de gemiddelde arbeidstijd niet meer dan 48 uren per week bedraagt.

In de Arbeidswet van 16 maart 1971 staat weliswaar een bepaling die stelt dat "*de toepassing van de toegestane afwijkingen door deze wet geen afbreuk doen aan de bepalingen van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd*", maar dit is een inhoudsloze bepaling die in realiteit geen beperkingen of voorwaarden oplegt.

Indien we uitgaan van een voltijdse arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren per week, komen 360 'vrijwillige' overuren neer op het toelaten dat meer dan 32 weken lang elke week 11 'vrijwillige' overuren gepresteerd worden, wat de absolute bovengrens van bovengenoemde richtlijn te boven gaat. Specifiek wat de horeca betreft, gaat het zelfs over meer dan 40 weken.

Daarenboven wordt in de voorgelegde bepalingen op geen enkele manier voorzien in een verplichting om via een objectief, transparant en betrouwbaar elektronisch systeem de gepresteerde arbeidstijd (normale en bijkomend gepresteerde uren) te registreren, hetgeen het toezicht op het naleven van de door de bovengenoemde richtlijn opgelegde verplichtingen helemaal onmogelijk maakt.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen de voorgestelde wijzigingen op het vlak van het voorafgaand schriftelijk akkoord van de individuele werknemer ten stelligste af.

Het is hallucinant dat er in het kader van 'vrijwillige' overuren voorgesteld wordt om te werken met stilzwijgende verlengingen en het opleggen van een opzeggingstermijn wanneer de werknemer niet langer overuren wenst te presteren. Deze elementen wijzen eerder op een onvrijwillig karakter, waarbij de werknemer tegen zijn wil in verder verplicht wordt om overuren te presteren. De zogenaamd 'vrijwillige' overuren werden bij hun invoering in het Belgische arbeidsrecht nochtans in de markt gezet als overuren die gepresteerd worden op vraag van de werknemer en met diens uitdrukkelijk akkoord. Bovendien wordt gewerkt met een opzeggingstermijn van maar liefst 2 maanden, terwijl op het vlak van het verwittigen van deeltijdse werknemers tewerkgesteld met een variabel werkrooster van hun eigenlijke individuele uurrooster, de Arbeidsovereenkomstenwet van 8 april 1965 slechts een minimale verwittigingstermijn oplegt van 7 werkdagen, die dan nog eens ingekort kan worden tot 3 werkdagen. Voor een werknemer volstaat het dus ogenschijnlijk dat een werkgever een termijn van 7 tot zelfs slechts 3 werkdagen hanteert, terwijl op het vlak van het niet langer wensen te presteren van 'vrijwillige' overuren, er door de werkgever een termijn van 2 maanden (!) zou worden opgelegd.

Als de aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde ontwerpteksten inzake annualisering van de arbeidstijd daaraan worden gekoppeld, die de pas eind 2022 ingevoerde verwittigingstermijn nog verder willen inkorten tot standaard slechts 5 werkdagen, kan alleen maar tot het besluit worden gekomen dat de combinatie van deze regelingen zorgt voor onvoorspelbare en onzekere arbeidsvoorwaarden voor de werknemers. Dit is in strijd met artikel 10 van de richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Het stilzwijgend verlengen van het schriftelijk voorafgaand akkoord legt onnodige druk op de werknemer, de zwakkere partij in de relatie werkgever-werknemer, die verplicht wordt om expliciet een handeling te stellen om niet langer verplicht (!) te worden om 'vrijwillige' overuren te presteren.

Wat de vereiste van een tijdelijke vermeerdering van werk betreft – een vereiste die vervuld dient te worden opdat deeltijdse werknemers 'vrijwillige' overuren kunnen presteren – onderschrijven de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, ten volle het instellen van deze vereiste. Zij vragen evenwel om de notie 'tijdelijke vermeerdering van werk' af te stemmen op de notie die in deze gehanteerd wordt binnen de reglementering uitzendarbeid, inbegrepen de binnen die reglementering eraan verbonden voorwaarden en syndicale controle.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wensen er, specifiek wat deeltijdse werknemers betreft, op te wijzen dat uit het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie d.d. 29 juli 2024 in de samengevoegde zaken C-184/22 en C-185/22 voortvloeit dat deeltijdse werknemers op het vlak van overuren niet nadeliger mogen worden behandeld dan voltijdse werknemers, wat tot gevolg heeft dat naast de afschaffing van het zogenaamde 'meerurenkrediet', het nodige dient te worden gedaan opdat deeltijdse werknemers niet eerst bijkomende uren dienen te presteren die hen tot de dag- of weekgrens van een voltijdse werknemer brengen vooraleer de daarbovenop bijkomend gepresteerde uren als overuren kunnen worden gezien.

Wat de artikelen 3, 5 en 6 van het voorgelegde voorontwerp van wet betreft – artikelen die niet ter goedkeuring aan de ministerraad werden voorgelegd en die handelen over de te respecteren interne grens op het vlak van totaal verrichte arbeid gedurende de referteperiode, respectievelijk over het aantal niet in te halen gepresteerde uren – kunnen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kort zijn: deze artikelen gaan dusdanig ver dat deze volledig geschrapt dienen te worden. Deze bepalingen creëren de mogelijkheid om achtereenvolgens 503 (593 in het geval van de horeca) arbeidsuren te presteren bovenop de gemiddeld te respecteren wekelijkse arbeidsduur vooraleer er voorafgaand aan het presteren van nog bijkomende uren inhaalrust opgenomen/toegekend dient te worden. Deze bepalingen zijn zeer nefast voor de gezondheid en het mentaal welzijn van de werknemers zoals hierboven reeds uiteengezet. Op langere termijn zullen deze bepalingen ook leiden tot hogere kosten voor bedrijven (lagere productiviteit) en de overheid (ziekteverzuim).

Bijkomend wijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, erop dat de actuele vrijstelling van 'vrijwillige' overuren (25, kan verhoogd worden tot 60) voor de interne grens, reeds botst met de door de bovengenoemde richtlijn opgelegde maximale grenzen op het vlak van arbeidsduur, aangezien 143 bijkomende uren en bijvoorbeeld 45 voor de interne grens vrijgestelde 'vrijwillige' overuren reeds tot gevolg hebben dat gedurende 4 maanden elke week door een voltijdse werknemer 11 bijkomende uren kunnen worden gepresteerd, wat de bovengenoemde grenzen te boven gaat.

En dan wordt nog abstractie gemaakt van de 91 overuren waarvoor een werknemer momenteel krachtens artikel 26bis, §2bis, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 al kan opteren om deze niet te laten meetellen voor de interne grens. Dat aantal kan worden verhoogd tot 143 uren.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn vragende partij voor het in lijn brengen van de Belgische arbeidsreglementering met de bovengenoemde richtlijn, opdat het de facto onmogelijk wordt om de door de richtlijn opgelegde maximale grenzen te overschrijden.

Arbeidstijdregistratie

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wensen heel duidelijk te zijn wat de tijdsregistratie betreft: om in de interne rechtsorde gevolg te geven aan de Europese rechtspraak, dient een algemene bepaling ingevoerd te worden die iedere werkgever verplicht om via een elektronisch systeem de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd (normale en bijkomend gepresteerde uren) van iedere werknemer op een objectieve, betrouwbare en toegankelijke manier te registreren. Dat betekent dat zowel de betrokken werknemer, de werknemersvertegenwoordigers en vakbondsafvaardiging, als de inspectiediensten vrije toegang dienen te krijgen tot de via het systeem geregistreerde gegevens.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat de Belgische reglementering nu reeds strijdig is met de door de Arbeidstijdenrichtlijn (richtlijn 2003/88/EG) opgelegde verplichtingen, omwille van het feit dat de bepalingen van de richtlijn niet nagegaan worden per werknemer, over de door de werknemer in kwestie eventueel verschillende aangegane arbeidsrelaties heen. Zo is het voor een Belgische werknemer perfect mogelijk om via de combinatie van verschillende arbeidsovereenkomsten (bijvoorbeeld 2 arbeidsovereenkomsten voor deeltijdse arbeid, een arbeidsovereenkomst en een flexi-job, een arbeidsovereenkomst en een uitzendarbeidsovereenkomst, etc.) de door bovengenoemde richtlijn opgelegde grenzen te overschrijden zonder dat hier iets van controle op wordt uitgeoefend.

Bijkomend wijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, op het arrest 103/2025 van het Grondwettelijk Hof van 17 juli 2025, waarin het Hof expliciet verwijst naar bovengenoemde Europese rechtspraak die werkgevers verplicht een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem in te voeren om de arbeidstijd van elke werknemer te registreren. In hetzelfde arrest wordt de verplichting tot arbeidstijdsregistratie voor pakketdistributiediensten als gerechtvaardigd beschouwd met het oog op onder meer de sociale bescherming van werknemers, de bestrijding van fraude en de voorkoming van misbruik.

Gelet op de verdere versterking door deze regering van meer "flexibele" vormen van arbeidsorganisatie en de in de ter advies voorgelegde wet uitbreiding van het aantal 'vrijwillige' overuren tot 360 en zelfs 450, is de invoering van een systeem voor de registratie van de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd van het grootste belang. Op die manier kan er onder andere voor worden gezorgd dat de werkgever zijn meest elementaire verplichtingen inzake arbeidsduur nakomt, met name wat het in acht nemen van rust- en pauzetijden en het presteren van overuren betreft.

Op het vlak van de bewijsvoering is de invoering van een arbeidstijdregistratiesysteem eveneens essentieel. Voor een werknemer die betwist dat zijn werkgever zijn verplichtingen inzake arbeidstijd nakomt, is het namelijk nooit eenvoudig om daarvoor de arbeidsrechtbanken concrete bewijzen van aan te voeren. Een persoonlijk door de werknemer bijgehouden agenda volstaat bijvoorbeeld niet.

Hoewel er in het Belgisch recht weliswaar reeds bepaalde mechanismen bestaan voor het meten van de arbeidstijd, met name in het geval van glijdende uurroosters en deeltijdse arbeid, zijn deze bijzonder beperkt en voldoen zij niet aan de voorwaarden die het Hof stelt in zijn arrest. Soortgelijke specifieke regels voor bepaalde werknemerscategorieën bestonden ook reeds in Spanje, wat het Hof van Justitie er niet van heeft weerhouden de Spaanse wetgeving strijdig te verklaren met het EU-recht vanwege het gebrek aan een algemene verplichting tot arbeidstijdregistratie.

De kosten van de invoering van een dergelijk systeem in ondernemingen zijn bovendien geen relevant argument, want het Europees Hof van Justitie brengt in zijn arrest het volgende in herinnering: "Wat [...] de [...] kosten betreft die voor werkgevers mogelijkerwijs gemoeid zijn met het opzetten van een dergelijk systeem, moet er, zoals blijkt uit overweging 4 van richtlijn 2003/88, op worden gewezen dat de doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niet aan zuiver economische overwegingen ondergeschikt mag worden gemaakt."

Volgens het verslag van de Europese Commissie over de Arbeidstijdrichtlijn hadden in 2023 reeds 22 van de 27 lidstaten een systeem van arbeidstijdregistratie ingevoerd. Ook België moet bijgevolg dringend de werkgevers de verplichting opleggen een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem in te voeren dat de arbeidstijd registreert. Een oplossing via een algemene, duidelijke en afdwingbare bepaling verdient daarbij de voorkeur.

Rapportageverplichtingen

Tot slot vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wat de rapportage door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid over het gebruik van de 'vrijwillige' overuren betreft, dat het verslag in eenzelfde beweging ook overgemaakt wordt aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad of in het beheerscomité van de RSZ.

2.2.1.2 Versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen

Versoepeling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kunnen niet instemmen met de versoepeling van de verplichte vermelding van de werkroosters in het arbeidsreglement, zoals bepaald in artikel 9 van het voorontwerp van wet. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, willen de auteurs van het voorontwerp van wet in het bijzonder op de volgende punten wijzen.

Ten eerste stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vast dat het begrip "*kader van de gewone arbeidstijd*", zoals ingevoegd in artikel 9 van het voorontwerp van wet, onvoldoende wordt gedefinieerd. In de memorie van toelichting wordt gepreciseerd dat een "te ruim" tijds kader moet worden gelijkgesteld met het ontbreken van een tijds kader, waarvoor een strafsancie kan worden toegepast.

Noch deze sancie, noch hetgeen onder een te ruim kader voor de arbeidstijd moet worden verstaan, is echter opgenomen in het dispositief van de wet, wat in de praktijk tot grote rechtsonzekerheid zal leiden. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen dat die elementen worden verduidelijkt in het dispositief van de wet.

Ten tweede herinneren de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen eraan dat het opnemen van de uurroosters in het arbeidsreglement een essentiële garantie is voor openbaarheid en transparantie.

Het in artikel 9 beoogde systeem, dat het mogelijk zou maken om de uurroosters op louter individuele basis tussen werknemer en werkgever vast te stellen, zonder bijzondere voorwaarden inzake vorm of openbaarheid en met als enige kader het "*kader van de gewone arbeidstijd*" – een begrip dat, zoals hierboven uitgelegd, onvoldoende gedefinieerd is – zou alle transparantie met betrekking tot de in de onderneming geldende werkroosters wegnemen. Die situatie zou allerlei vormen van misbruik in de hand werken, zoals het herhaaldelijk wijzigen van de individuele uurroosters door het sluiten van opeenvolgende avonden.

Een dergelijk gebrek aan transparantie zou de controle op de naleving van de regels inzake de arbeidstijd (minimum-/maximumduur, rusttijden, pauzes ...) door de (vertegenwoordigers van) de werknemers en de inspectiediensten aanzienlijk bemoeilijken.

In het licht van die elementen vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat artikel 9 wordt gewijzigd om er bepalingen in op te nemen die de effectieve naleving van en controle op de regels inzake de arbeidstijd waarborgen:

- verduidelijking van het begrip "kader van de gewone arbeidstijd": de grenzen ervan nauwkeuriger definiëren, met vermelding van de criteria voor de gelijkstelling met het ontbreken van een kader, om misbruik en rechtsonzekerheid te voorkomen.
- aanpassing van het Sociaal Strafwetboek: artikel 201, § 1 aanpassen zodat ook het ontbreken van een kader effectief kan worden bestraft.
- strikte omkadering van individuele uurroosters: voorwaarden opleggen inzake vorm en openbaarheid (een schriftelijk akkoord sluiten dat op een voor iedereen gemakkelijk toegankelijke plaats ter beschikking wordt gesteld en dit verplicht meedelen aan de werknemersvertegenwoordigers) om transparantie en controle te waarborgen.

Invoering van de uurroosters in het arbeidsreglement

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, hekelen de wijziging van de procedure voor geschillenbeslechting zoals bepaald in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Op dit moment is het zo dat wanneer een paritair comité een geschil moet beslechten over de invoering van uurroosters in een arbeidsreglement, het ten minste 75 % van de uitgebrachte stemmen moet behalen, zowel aan de kant van de werkgeversorganisaties als aan de kant van de vakbonden. De wijziging van het vereiste aantal stemmen in het kader van deze geschillenbeslechtingsprocedure, zoals bepaald in artikelen 10 en 11 van het voorontwerp van wet, is niet wenselijk. Het feit dat enkel de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie vereist zijn, zal in de praktijk tot absurde situaties leiden. Zo zetelen er bijvoorbeeld maar liefst 12 werkgeversorganisaties in het PC 330. De toepassing van de nieuwe regel zou tot gevolg hebben dat het akkoord van slechts één van die organisaties, die slechts één zetel heeft op het totaal van 26 zetels van de werkgeversbank, de hele werkgeversbank zou binden, wat volstrekt onevenredig en incoherent zou zijn.

Bijgevolg vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dat die wijziging, die indruist tegen het sociaal overleg, wordt geschrapt.

In ondergeschikte orde stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, voor om de huidige vereiste van minstens 75 % van de stemmen van elke bank af te zwakken naar een vereiste van minstens 50 % van de stemmen van elke bank.

2.2.1.3 *Minimale wekelijkse arbeidsduur deeltijdse werknemers*

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich met klem tegen de afschaffing van de 1/3^{de}-regel inzake minimale arbeidsduur voor deeltijdse werknemers en vragen het behoud van de huidige grenzen. Deze regel werd eind jaren 80 van de vorige eeuw net ingevoerd om oproepcontracten te vermijden. Het wijdverspreide misbruik met nulurencontracten in het Verenigd Koninkrijk en Nederland tonen de catastrofale gevolgen aan van dit voornemen. Een Britse retailer van sportkledij gaf aan maar liefst 20.000 van zijn 23.000 werknemers nulurencontracten, waarna concurrenten die praktijk overnamen. De Nederlandse minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid diende dit jaar voorstellen in om opnieuw een minimale wekelijkse arbeidsduur te bewerkstelligen. Dit – in de woorden van de minister – om de doorgeschoten Nederlandse situatie die zorgt voor onzekerheid, lage inkomens en beperkte opbouw van sociale rechten, recht te trekken.

Werknemers die dermate weinig werk- en inkomenszekerheid hebben, zullen ook in België zeer laattijdig worden opgeroepen om te komen werken. Deze werknemers hebben geen andere keuze dan daarop in te gaan, zo niet vallen zij zonder inkomen. De werkgevers kunnen daarbij de termijnen om uurroosters op voorhand bekend te maken eenvoudig omzeilen door het gebruik van zogenaamde avenanten: bijlagen bij de arbeidsovereenkomsten die ad hoc opgemaakt kunnen worden. Hierdoor zal er in de praktijk geen minimale oproepingstermijn zijn.

Het gegeven dat een prestatie minimaal 3 uur moet blijven bedragen, doet hieraan geen afbreuk. Een werkgever kan hierdoor een contract aanbieden met één prestatie van 3 uur per jaar. Dit geeft een minimale wekelijkse arbeidsduur van 3,5 minuut naar Belgisch arbeidsrecht.

Het voorstel van de regering voldoet bijgevolg aan alle voorwaarden om oproepcontracten naar Europees recht in België mogelijk te maken via deeltijdse arbeid. EU-richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie verplicht België dan ook om minstens één van volgende maatregelen te nemen om misbruik te voorkomen:

- a) beperkingen met betrekking tot het gebruik en de duur van oproep- of soortgelijke arbeidsovereenkomsten;

- b) een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst met een minimumaantal betaalde uren op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren tijdens een bepaalde periode;
- c) andere gelijkwaardige maatregelen die een doeltreffende preventie van misbruik waarborgen.

Het voorontwerp van wet bevat geen enkele van dergelijke maatregelen, waardoor het Europees recht ook op dit punt geschonden wordt.

Daarbij verstrengt de regering ook de toegang tot de sociale zekerheid door hogere werkvoorwaarden op te leggen in diverse systemen. De verlaging van de minimale arbeidstijd betekent dus dat deze werknemers, bovenop de extreem precare tewerkstellingssituatie waarmee zij geconfronteerd worden, weinig tot geen rechten zullen opbouwen in de takken werkloosheid en pensioen. Deze georganiseerde vorm van omgekeerde solidariteit en fragilisering van werknemers houdt een aanzienlijke achteruitgang van de loon- en arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheidsrechten in zonder dat daar een redelijke verantwoording voor is. De afschaffing van de 1/3^{de}-regel zoals deze voorligt zal in bepaalde sectoren catastrofale gevolgen hebben, zonder aantoonbaar voordeel voor de arbeidsmarkt.

Deze maatregel zal ook een duidelijke discriminerende impact hebben op vrouwen, aangezien de overgrote meerderheid van deeltijdse werknemers vrouwen zijn.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, willen in herinnering brengen dat de 1/3^{de}-regel inzake minimale arbeidsduur voor deeltijdse werknemers er de facto op neerkomt dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid momenteel in een minimale arbeidsduur van 12,7 uren (38/3) dient te voorzien, wat minder is dan 2 voltijdse werkdagen. Zij kunnen niet begrijpen welk algemeen belang er zou zijn om arbeidsovereenkomsten toe te laten die minder dan 13 uur per week bedragen. Indien er hiertoe alsnog een algemeen belang voorhanden zou zijn, dan dient gericht gekeken te worden naar welke duidelijk omliggende doelgroep een lagere minimale arbeidsduur zou vereisen en hoe dit strikt omkaderd kan worden via sociaal overleg.

2.2.1.4 *Evaluatie van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978*

Wat artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreft, voorziet het voorontwerp van wet in een vervroegde evaluatie door de NAR en het beheerscomité van de RVA "voor 1 april 2026". Aangezien die bepaling pas op 1 april 2025 in werking is getreden, kunnen we op die datum onmogelijk over voldoende afstand en gegevens beschikken om die bepaling doeltreffend te kunnen evalueren. Bijgevolg vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dat die evaluatie wordt opgestart twee jaar na de inwerkingtreding van de bepaling, d.w.z. vanaf 1 april 2027.

2.2.1.5 Nachtarbeid

Alvorens in te gaan op de in de voorgelegde ontwerptekst opgenomen voorstellen van wijziging van de reglementering op het vlak van nachtarbeid, wensen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stil te staan bij de impact van nachtarbeid op de gezondheid van werknemers.

Nefaste impact op fysieke en mentale gezondheid werknemers

Het regeerakkoord uit de ambitie om in te zetten op het voorkomen dat werknemers ziek worden. Het faciliteren en promoten van nachtarbeid, staat daar haaks op.

De wetenschappelijke consensus is duidelijk: nachtwerk heeft een negatieve impact op zowel de fysieke als mentale gezondheid van werknemers, gaande van slaapstoornissen en fysieke vermoeidheid, over neuropsychologische stoornissen en gastro-intestinale aandoeningen tot cardiovasculaire aandoeningen.

In het bijzonder de link tussen nachtarbeid en borstkanker is meer dan zorgwekkend. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwijzen naar een in het gerenommeerde medisch tijdschrift *The Lancet* verschenen artikel over het kankerwekkende karakter van nachtarbeid.⁴ Een uittreksel uit het artikel:

"De grootste case-control studie, met meer dan 6.000 gevallen van borstkanker en bijbehorende controles uit vijf landen, omvatte een uitgebreid protocol voor blootstellingsbeoordeling en evalueerde gedetailleerde blootstellingsmetingen met betrekking tot zowel de duur als de intensiteit van de blootstelling (bijv. het aantal nachtdiensten per week).

Deze studie leverde bewijs voor positieve verbanden tussen nachtdienstwerk en het risico op borstkanker, met name bij vrouwen vóór de menopauze. De verbanden waren het sterkst bij nachtdienstwerk met hoge intensiteit en lange duur."

Andere studies ondersteunen deze bevindingen. Zo kan onder meer verwezen worden naar:

- een in 2020 gepubliceerd onderzoek waarin significante verbanden worden vastgesteld tussen borstkanker en langdurige roterende nachtdiensten;⁵

⁴ Carcinogenicity of night shift work, *The Lancet*, Volume 20 Issue 8, [https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045\(19\)30455-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045(19)30455-3/fulltext)

⁵ Relationship between Night Shifts and Risk of Breast Cancer among Nurses: A Systematic Review, *Medicina* (Kaunas), 2020, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33321692/>

- een in 2021 gepubliceerd onderzoek waarin geconcludeerd wordt dat er een positief statistisch verband bestaat tussen nachtwerk en het risico op borstkanker bij werknemers die korte nachtdiensten draaien;⁶
- een in 2022 gepubliceerd onderzoek dat besluit tot een verhoogd risico op borstkanker bij oudere ploegenwerkers.⁷

Dichter bij huis kan verwezen worden naar de studie die het HIVA-Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving in 2023 gevoerd heeft naar de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de bewakingssector.⁸ Specifiek wat nachtarbeid betreft, komt die studie tot onder meer volgende vaststellingen:

- Nachtwerk en onregelmatigheid lijken het sterkst verbonden met slechte slaapuitkomsten, terwijl roosterautonomie daarentegen gelinkt kan worden aan goede slaapuitkomsten. Enkele voorbeelden van slaapgerelateerde problemen gerapporteerd door de bevraagde bewakingsagenten zijn vaak in slaap te vallen achter het stuur, het slopend karakter van de wissel tussen nacht- en dagdiensten of wisselende beginuren, en de frequente stemmingswisselingen naar aanleiding van vermoeidheid;
- In eerder onderzoek rond nacht- en ploegenarbeid (Lamberts, 2017) kwam al naar voren dat nachtwerkers vaak losgekoppeld werken van de rest van de organisatie en dus minder inspraak hebben. Dat wordt in deze enquête bevestigd;
- Voor nachtwerk blijkt er een sterk significant positief verband met vroeg wakker worden, meerdere keren wakker worden en te kort slapen;
- Houdbaarheid is negatief gelinkt aan nachtwerk;
- Als organisatie-aanbevelingen wordt het beperken van de blootstelling aan nachtarbeid naar voor geschoven;
- Werknemers zijn bereid om atypische uren te aanvaarden, mits daar een vergoeding tegenover staat.

⁶ Night-shift work duration and breast cancer risk: an updated systematic review and meta-analysis, BMC Womens Health, 2021, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33653334/>

⁷ Shift work with and without night shifts and breast cancer risk in a cohort study from Finland, Occup Environ Med, 2023 Jan, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35948413/>.

⁸ Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de bewakingssector?, HIVA-KULeuven 2023, <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/2f8c1f1a-3385-45c3-b2dd-dae2f46f9f19>

De soortgelijke studie van hetzelfde onderzoeksinstituut naar de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden onder ABVV-leden in de metaalsector en de sectoren van de ABVV Algemene Centrale komt tot dezelfde vaststellingen.⁹

Het is dan ook niet zonder reden dat nachtarbeid tot voor kort erkend werd als bepalende factor om vervroegd toegang te openen tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het is des te onbegrijpelijker dat de regering door het opgelegde uitdoven van het SWT-stelsel in kwestie, zonder compenserende maatregelen, de negatieve impact van nachtarbeid op het welzijn en de gezondheid van werknemers ontkent. Enkel het opnemen van een landingsbaan zal mogelijk blijven vanaf 55 jaar voor een nachtwerker die minstens 20 jaar in de nacht heeft gewerkt.

Het is in die zin hallucinant dat niettegenstaande de nefaste impact op de fysieke en mentale gezondheid van werknemers, bedrijven die werken met nacht- en ploegenarbeid sinds 2004 een forse fiscale vrijstelling krijgen op de bedrijfsvoorheffing. Wat ooit begon als een gerichte maatregel, is uitgegroeid tot een jaarlijkse subsidiëring van meer dan 2 miljard euro, en dit zonder duidelijke doelstellingen, zonder transparantie en zonder sociale tegenprestaties.

Onder de vijf paritaire comités waarop de hervorming van de nachtarbeid betrekking heeft, zijn er comités voor zelfstandigen. Tussen 2018 en 2023 zijn de zelfstandigen echter de groep die de sterkste stijging van het aantal depressies en burn-outs heeft gekend (+69 %). De gemiddelde stijging van het aantal depressies en burn-outs bij alle werknemers bedraagt +44 %. Nachtarbeid aanmoedigen komt neer op een verslechtering van de arbeidsomstandigheden van die personen, die toch al erg vatbaar zijn voor depressie en burn-out.¹⁰

Het algemeen principieel verbod op nachtarbeid dient behouden te worden

Overgaand naar de eigenlijke voorgestelde bepalingen, betreuren de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen het ten eerste dat het algemeen verbod op nachtarbeid afgeschaft wordt.

Het behouden van een algemeen principieel verbod op nachtarbeid is belangrijk en noodzakelijk om te tonen dat nachtarbeid geen normale arbeid is en beperkt dient te blijven tot de huidige strikt geregleerde uitzonderingen. Dit omwille van de nefaste effecten op de gezondheid van werknemers.

⁹ Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de metaalsector en de sectoren van de ABVV Algemene Centrale?, HIVA-KULeuven 2023, <https://irias.kuleuven.be/retrieve/4c29289e-946a-4b51-a568-75f89bfc310c>

¹⁰ https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/1-1_aantal_personen_invaliditeit_burnout_depressie_2018_2023_globaal.pdf

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich ten volle tegen de voorgestelde nieuwe definitie van nachtarbeid voor de nieuw gecreëerde groep "distributie en aanverwante sectoren (inbegrepen e-commerce)". De nieuwe definitie, die nachtarbeid beperkt tot de uren gepresteerd tussen middernacht en 5 uur 's ochtends, gaat bovendien verder dan wat gangbaar is in de buurlanden. Het zogenaamd "opnieuw concurrentieel zijn tegenover de buurlanden" wordt aangegrepen om in de plaats van een level playing field te creëren, de stap te zetten richting ongunstigere loon- en arbeidsvoorwaarden voor de nachtwerkers: hetzelfde nachtwerk, zij het tegen minder loon en op langere termijn ook een lager pensioen.

In Nederland omvat 'nachtarbeid' namelijk de arbeid tussen middernacht en 6 uur 's ochtends, in Frankrijk dient een cao een periode van minstens 9 uren te bepalen als 'nachtarbeid' (inclusief de uren tussen middernacht en 5 uur 's ochtends) en in Duitsland is 'nachtarbeid' arbeid tussen 23 uur 's avonds en 6 uur 's ochtends. Door het beperken van 'nachtarbeid' tot de uren tussen middernacht en 5 uur 's ochtends, toont België zich de slechtste leerling van de klas.

Een dergelijke race to the bottom vormt ook geen structurele oplossing, daar – nog los van de waaier aan andere factoren die de internationale concurrentiepositie beïnvloeden, zoals daar zijn vergunningsprocedures, ruimtelijke ordening, filedichtheid, bereikbaarheid, gekwalificeerde werknemers, etc. – zodra een van de omringende landen zou besluiten om in zijn wetgeving de definitie nog meer te verengen dan wat in de voorgelegde tekst vooropgesteld wordt, het zogenaamde concurrentieel voordeel gelijk weer wegvalt en er van voor af aan kan worden herbegonnen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwijzen hierbij overigens naar het in 2023 binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven door de vertegenwoordigers van zowel de werknemers- als werkgeversorganisaties samen opgestelde verslag over de uitdagingen van de e-commerce in België.¹¹

Strijdigheid met de IAO-verdragen nr. 98 en nr. 171

Het voorontwerp van wet stelt dat van de voorgestelde nieuwe definitie niet mag worden afgeweken voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2026, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst, noch bij individuele overeenkomst, noch via arbeidsreglement.

Een dergelijk verbod op sociaal overleg druist in tegen de vrijheid van collectief onderhandelen, een vrijheid die onder meer vervat zit in het door België geratificeerde verdrag nr. 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie en staat ook haaks op het in de Europese Pijler van Sociale Rechten vervatte streven om sociale dialoog te promoten.

¹¹ <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1114/de-uitdagingen-van-e-commerce-in-belgie/11>

Het IAO-verdrag nr. 171 stelt bovendien dat nachtwerk bestaat uit een periode van niet minder dan 7 gewerkte uren, inclusief de periode tussen middernacht en 5u. Artikel 8 van dat verdrag stelt dat duidelijk nachtwerk adequaat dient te worden vergoed. Aanbeveling nr. 178 stelt duidelijk dat zulke compensatie bijkomend dient te zijn boven de gewone verloning die normaal voorzien wordt voor hetzelfde werk. De inbreuk op nachtpremies is dus strijdig met het verdrag nr. 171.

Verworven rechten dienen behouden te blijven

De scharnierdatum van 1 januari 2026 roept een waslijst vragen op:

- Wat met uitzendkrachten die – zonder dat zij hieromtrent zelf ook maar enige keuze hebben – tewerkgesteld worden met opeenvolgende uitzendcontracten, waarvan er één aanvangt op 1 januari 2026? Zullen deze uitzendkrachten een deel van hun nachtpremie verliezen, ondanks het feit dat zij hetzelfde nachtwerk blijven verrichten dat zij al eerder verrichtten?
- Wat gebeurt er indien een uitzendkracht met ingang van 1 januari 2026 vast in dienst wordt genomen bij de gebruiker en daar hetzelfde nachtwerk blijft verrichten?
- En voor werknemers die tewerkgesteld worden met opeenvolgende contracten van bepaalde duur?
- Of voor arbeiders die op 1 januari 2026 overgaan naar het statuut bediende?
- Of voor werknemers die overgenomen worden via een procedure in het kader van de cao nr. 32bis en door de overnemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen die ingaat vanaf 1 januari 2026?
- Wat als een bedrijf besluit om met ingang van 1 januari 2026 al haar filialen te franchiseren en de werknemers nieuwe contracten aangeboden krijgen?
- Of wat met een werkgever die besluit alle contracten op te zeggen en werknemers verplicht een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan vanaf 1 januari 2026?

De werknemers die zich in bovenstaande (en gelijkaardige) situaties bevinden, mogen op geen enkele manier te maken krijgen met een verlies van hun nachtpremie. Aan deze werknemers dient er rechtszekerheid te worden geboden met het oog op het volledige behoud van hun loon- en arbeidsvoorwaarden, te meer daar de regering in het regeerakkoord heeft aangegeven dat er geen verlies van koopkracht mag optreden voor de werknemer die vandaag al actief is tussen 20u en 24u.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, veroordelen het rechtstreeks ingrijpen op nachtpremies voor nieuwe werknemers met ingang van 1 januari 2026 streng. Premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid zijn immers de voornaamste reden waarom werknemers in deze arbeidsregelingen stappen (cfr. supra). Dat de voorgestelde bepalingen ingrijpen in de aan nachtarbeid verbonden premies en voordelen, zal ertoe leiden dat minder werknemers geneigd zullen zijn om in te stappen in dergelijke arbeidsregelingen (nog los van het ingrijpen in de impact van nachtarbeid op de eindeloopbaanregelingen, niettegenstaande de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar). Opnieuw lijkt dit niet in lijn te liggen met de in het regeerakkoord uitgedrukte bedoeling dat er geen verlies van koopkracht mag zijn voor de werknemer die vandaag al actief is tussen 20u en 24u. Bovendien voert die maatregel een onaanvaardbare discriminatie op het vlak van loon in tussen werknemers die nochtans exact hetzelfde werk verrichten.

Tot slot zorgt de scharnierdatum van 1 januari 2026 op het vlak van aan nachtarbeid verbonden premies en voordelen ook voor onzekerheid. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, gaan ervan uit dat de werknemer die deze nachtpremie ontvangt op 31 december 2025, deze ook behoudt, ongeacht de lopende sectorale onderhandelingen voor 2025-2026. Het onverkort behoud van de nachtpremie eens verworven, dient duidelijker omschreven te worden teneinde rechtszekerheid te bieden aan de betrokken werknemers.

Invulling van de distributie en aanverwante sectoren overtuigt niet

Het zal niet verbazen dat de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, helemaal niet akkoord kunnen gaan met de voorgestelde invulling van de nieuw gecreëerde groep "distributie en aanverwante sectoren (inbegrepen e-commerce)".

Op welke manier ondervindt de zelfstandige kleinhandel (PC 201) in België een concurrentieel nadeel op het vlak van nachtwerk ten opzichte van de buurlanden? Het betreffen buurtwinkels, modezaken, boekhandels ... Deze zaken hebben geen nood aan nachtarbeid en ondervinden geen concurrentieel nadeel ten opzichte van de buurlanden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn meer dan bereid om de gevraagde gefundeerde en objectieve identificatie te maken van de lijst van paritaire comités die onder de nieuw gecreëerde groep "distributie en aanverwante sectoren (inbegrepen e-commerce)" worden geacht te vallen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, bleken evenwel niet bereid om een dergelijke oefening aan te gaan.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, hameren erop dat zowel de interprofessionele als sectorale sociale partners betrokken moeten worden bij elke bespreking over de invulling van de nieuw gecreëerde groep "distributie en aanverwante sectoren (inbegrepen e-commerce)", gezien de onlosmakelijke impact ervan op de betrokken werknemers en, ruimer, de hele arbeidswereld.

Sociaal overleg bij het invoeren van arbeidsregelingen met nachtprestaties dient gewaarborgd te worden

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kunnen op geen enkele manier akkoord gaan met de voorgestelde bepalingen inzake de invoering van arbeidsregelingen met nachtprestaties. Dergelijke ingrijpende arbeidsregelingen vereisen sociaal overleg, teneinde de loon- en arbeidsvoorwaarden en de gezondheid van de betrokken werknemers te vermijden.

De vooropgestelde bepalingen geven werkgevers de vrijgeleide om de vakbondsafvaardiging in hun bedrijven volledig aan de kant te zetten en eenvoudigweg te werken via een wijziging van het arbeidsreglement. De bepaling dat de handtekening van 1 vakbond volstaat, kan bovendien leiden tot perverse effecten. Het is immers denkbaar dat een handtekening van een vakbond die slechts een minderheid van de werknemers in een onderneming vertegenwoordigt, of zelfs niet eens de werknemers vertegenwoordigt waarvoor nachtarbeid wordt ingevoerd, volstaat om alle werknemers te binden.

Ook het de facto schrappen van de mogelijkheid voor de sectorale sociale partners om een vergelijk te vinden inzake een betwisting op ondernemingsniveau, is onaanvaardbaar. Dit stelt enerzijds de werknemers op ondernemingsniveau bloot aan willekeur en machtspolitiek in hoofde van hun werkgever. Anderzijds neemt het tegelijkertijd een belangrijke taak weg in hoofde van de sociaal inspecteurs, zijnde het bewaken van de sociale relaties binnen de bedrijven.

De sectorale sociale partners worden ook volledig in het ongewisse gelaten over het reilen en zeilen binnen de ondernemingen in hun sector indien zij niet langer geïnformeerd moeten worden omtrent de raadplegingen bij het invoeren van arbeidsregelingen met nachtprestaties, hetgeen tegelijkertijd elke vorm van daadwerkelijke controle op het effectief uitgevoerd worden van die vereiste raadpleging onmogelijk maakt. Op die manier wordt ook geraakt aan de bescherming van de werknemer die weigert in een arbeidsregeling met nachtprestaties te stappen.

Bouwsector

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn gechoqueerd dat de voorgelegde ontwerpbevestigingen in de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken, het verbod op dergelijke werkzaamheden voor zeven uur 's ochtends en na achttien uur 's avonds opheffen, wetende dat in de bouwsector – niettegenstaande de jarenlange strijd voor veiligere arbeidsomstandigheden – nog steeds veel slachtoffers van dodelijke arbeidsongevallen te betreuren vallen.

Recente inspectiecampagnes¹² hebben ook een schokkend aantal overtredingen van de welzijns- en veiligheidsvoorschriften aan het licht gebracht, waardoor de bouwsector één van de gevaarlijkste sectoren blijft. Bovendien zijn in sector veel kleine ondernemingen actief met noch een syndicale aanwezigheid, noch een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. De bouwsector laat zich ook geregeld opmerken door fraudegevallen of gevallen van sociale dumping. Nachtarbeid zal deze fenomenen nog meer in de kaart spelen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen ook op de op 27 september 2025 gepubliceerde resultaten van het grootschalige onderzoek van De Morgen, UZA en UAntwerpen naar omgevingsgeluid¹³ in Vlaanderen, waaruit blijkt dat bouw- en sloopactiviteiten de 4^{de} grootste bron van ervaren geluidshinder zijn. En net die activiteiten (met de eraan verbonden impact op de gezondheid van de omwonenden) zou de regering ook 's nachts willen toelaten? Het toelaten dat bouwwerken 's nachts uitgevoerd worden, zal de attractiviteit van de sector, die nu reeds in een crisis zit door een tekort aan gekwalificeerde werknemers (de sectorfederatie Bouwunie trok deze week opnieuw aan de alarmbel), allesbehalve bevorderen en het niet ingevuld geraken van jobs in de sector nog verergeren.

Gezondheidstoezicht en -risico's

De voorgestelde uitbreiding van nachtarbeid zal het aantal werknemers dat onderworpen dient te worden aan een verplicht gezondheidstoezicht enorm doen toenemen, terwijl er op dit moment reeds een nijpend tekort is aan arbeidsartsen, die tegelijkertijd extra taken opgelegd krijgen in het kader van het terug-naar-werk beleid. Er zal dus weinig in huis komen van een (preventief) gezondheidstoezicht, niettegenstaande de gezondheidsrisico's van nachtarbeid enorm zijn (cfr. supra).

In combinatie met een zwaar tekort aan mankracht en middelen bij de inspectiediensten, zowel wat de arbeidsinspectie als de inspectiedienst welzijn op het werk betreft, zal dit leiden tot enorme gezondheidsrisico's voor de werknemers die 's nachts werkzaam zijn, evenals tot een verhoging van het aantal (dodelijke) arbeidsongevallen op het werk.

¹² Inspectiecampagne: bijna 50% van de inbreuken die op bouwplaatsen werden vastgesteld, hadden te maken met het risico op vallen van hoogte: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/inspectiecampagne-bijna-50-van-de-inbreuken-die-op-bouwplaatsen-werden-vastgesteld-hadden-te>; Jaarlijkse bliksemactie op bouwplaatsen: vallen van hoogte blijft het grootste risico: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/jaarlijkse-bliksemactie-op-bouwplaatsen-vallen-van-hoogte-blijft-het-grootste-risico>

¹³ <https://www.demorgen.be/redactie/2025/oorzaak-resultaten/index.html>

2.2.1.6 Beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat de beperking van de opzeggingstermijnen opnieuw ingaat tegen het tripartiete akkoord hierover van 2013. Terecht merkten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad in 2023 nog unaniem het volgende op (*advies nr. 2.339 van 28 november 2023, punt C, blz. 6*):

"De Raad wenst te herhalen dat hij van oordeel is 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."

Sedert 2023 werd ook door geen enkele partij opgeworpen dat de onderliggende evenwichten intussen hun relevantie zouden hebben verloren. Het is de regering die met de voorgenomen ingreep het in 2013 gevonden evenwicht onderuithaalt.

Het beperken van de opbouw van de opzeggingstermijnen tot één week per begonnen jaar anciënniteit vanaf 21 jaar anciënniteit, was in 2013 een essentieel onderdeel van het compromis. De helft van de werknemers bouwden tot in 2013 ook na 21 jaar anciënniteit nog meer dan het dubbele van die termijn op, onbeperkt in de tijd. De opbouw van de opzeggingstermijnen werd vanaf 21 jaar anciënniteit in 2013 dus reeds sterk begrensd.

Door het compromis van 2013 onderuit te halen, stelt de regering meteen het ruimere Belgische ontslagcompromis in vraag. Binnen de Europese context kent België een liberaal ontslagstelsel, waarbij een werkgever – discriminatiegronden daargelaten – elke werknemer op elk ogenblik kan ontslaan, zonder daarvoor eerst toestemming te vragen aan een rechtbank. Het is een publiek geheim dat Belgische werknemers omwille van de quasi onbeperkte ontslagmacht van de werkgever een gemakkelijk doelwit zijn bij Europese plannen tot collectief ontslag. De focus van internationale spelers die hun sociaal passief willen verminderen, zal in de toekomst nog meer op Belgische werknemers vallen, ongeacht beschouwingen over productiviteit. De verdere vermindering van de kost van dergelijke financieel ingecalculeerde ontslagen zal de tewerkstelling van Belgische werknemers niet ten goede komen. *Labour is not a commodity*, maar wordt in België enkel maar goedkoper.

Bovendien gaat het voorontwerp van wet op twee punten verder dan het regeerakkoord. Het regeerakkoord beperkte enkel de ontslagvergoedingen tot maximaal 52 weken, terwijl het voorontwerp van wet ook de regulier te presteren opzeggingstermijnen inperkt. Ten tweede voorzagt het regeerakkoord enkel voor nieuwe aanwervingen in de toepassing, terwijl het voorliggende ontwerp de nieuwe regels ook toepast op de huidige werknemers die, om welke reden dan ook, een nieuwe arbeidsovereenkomst zouden tekenen bij hun huidige werkgever. Aan deze werknemers dient rechtszekerheid te worden geboden.

Ten slotte blijkt de budgettaire impact van deze maatregel niet berekend, terwijl de jaarlijkse massa aan verbrekingsvergoedingen 1,88 miljard euro bedraagt (jaarverslag 2023 van de RSZ). Het verlies aan fiscale inkomsten en socialezekerheidsbijdragen door deze maatregel zal aanzienlijk zijn. Bovendien zullen werknemers die door hun werkgever ontslagen worden, sneller dan voorheen een aanspraak moeten doen op werkloosheidsuitkeringen, indien zij niet onmiddellijk een nieuwe job vinden, met bijkomende kosten voor de sociale zekerheid tot gevolg.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten minstens een bepaling ingevoegd dient te worden die uitdrukkelijk vermeldt dat de sociale partners op sectoraal niveau kunnen afwijken van de nieuw voorgestelde termijnen.

2.2.2 Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden dat de regering er de noodzaak van inziet om het arbeidsrecht en de arbeidsmarkt te moderniseren en formuleren volgende beschouwingen:

2.2.2.1 *Vrijwillige overuren (inclusief interne grens en tijdsregistratie)*

- Allereerst willen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, het belang van het systeem van vrijwillige overuren benadrukken, vooral in het licht van het acute tekort aan personeel waar zeer veel sectoren mee kampen.

Daarom staan de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen volledig achter de verhoging van het jaarlijkse quotum voor vrijwillige overuren – die zowel op sociaal als fiscaal vlak zijn vrijgesteld – dat het voorontwerp van wet wil optrekken van 100 uur naar 360 uur (450 uur voor de horeca).

In dit verband zouden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, graag zien dat een reeks modaliteiten waarin het voorontwerp van wet voorziet, wordt geconcretiseerd, namelijk:

- het niet meerekenen van die vrijwillige overuren voor de interne grens. Zoals de FOD Werkgelegenheid tijdens een vergadering van de Raad op 15 september 2025 heeft opgemerkt, is het logisch dat die niet worden meegeteld omdat overuren (al dan niet vrijwillig) niet worden gecompenseerd, maar worden uitbetaald. Het meetellen van vrijwillige overuren in de interne grens zou er bovendien toe leiden dat die uren, zodra ze gepresteerd zijn, zouden blijven meetellen en het presteren van klassieke overuren tijdens de rest van de referteperiode de facto zouden beperken/onmogelijk maken.

Om die redenen werden de bestaande "relance-uren" en de vrijwillige overuren in de horeca ook uitgesloten van het toepassingsgebied van de interne grens. Die logica blijkt overigens ook uit artikel 26bis, § 2bis, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, waarin wordt bepaald dat overuren waarvoor de werknemer kan kiezen om ze niet in te halen, eveneens zijn uitgesloten van de interne grens.

- geen overloon voor 240 van de 360 uren van het jaarlijks quotum vrijwillige overuren;
 - het stilzwijgend verlengen van het schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer voor een nieuwe periode van één jaar, een ontwikkeling die de administratieve vereenvoudiging die in het regeerakkoord wordt bepleit, zal bevorderen.
- De regering heeft de NAR gevraagd om te bepalen of het mogelijk en wenselijk is om de regels met betrekking tot de interne grens en de bepalingen van de Europese Arbeidstijdenrichtlijn in één nieuw systeem te integreren. De regering is van mening dat dit systeem niet strenger mag zijn dan de huidige voorschriften (geen "goldplating"), dat de tenuitvoerlegging ervan geen problemen mag opleveren in het veld en dat het geen beperking mag vormen voor het gebruik van vrijwillige overuren zoals beschreven in het regeerakkoord. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen in dit verband dat het noch mogelijk, noch wenselijk is om die vraag te beantwoorden en een nieuw systeem in te voeren dat bovendien de voor ondernemingen zo noodzakelijke flexibiliteit in gevaar zou kunnen brengen.
 - Voor deeltijdse werknemers zijn in het voorontwerp van wet zonder motivering en zonder rechtvaardiging aanvullende voorwaarden toegevoegd aan het gebruik van vrijwillige overuren, namelijk dat er een tijdelijke vermeerdering van werk moet worden aangetoond en dat deeltijdse werknemers al minstens drie jaar op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst moeten werken.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, willen dat die voorwaarden in het voorontwerp van wet om deeltijdse werknemers vrijwillige overuren te laten presteren, worden geschrapt.

Het voorontwerp van wet stelt namelijk als voorwaarden dat er sprake moet zijn van een "tijdelijke vermeerdering van werk" en dat de deeltijdse werknemer al minstens drie jaar in die hoedanigheid werkzaam is.

Die voorwaarden zijn onevenredig en maken het in de praktijk onmogelijk voor deeltijdse werknemers om vrijwillige overuren te presteren. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, willen eraan herinneren dat deeltijdse werknemers, voordat zij (al dan niet vrijwillige) overuren kunnen presteren, desgevallend eerst aanvullende uren moeten presteren en op die manier de maximale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd moeten bereiken. Dat is al een belangrijk en voldoende beschermingsmechanisme.

Daarnaast is het begrip "tijdelijke vermeerdering van werk", dat voor discussie vatbaar is, alleen bekend in het kader van de wetgeving inzake uitzendarbeid, die een akkoord van de vakbondsafvaardiging vereist, een element van complexiteit dat het gebruik van deze regeling sterk bemoeilijkt en in strijd is met het doel van de regeling om het presteren van vrijwillige overuren mogelijk te maken door middel van een eenvoudig akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Mocht dit begrip in deze situatie worden toegepast, dan willen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dat deze voorwaarde niet in het voorontwerp van wet wordt opgenomen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken het belang van een flexibele toegang tot vrijwillige overuren voor deeltijdse werknemers, vooral in sectoren waar deeltijdse werknemers een aanzienlijk percentage, zo niet de meerderheid van het totale aantal werknemers uitmaken, sectoren die overigens kampen met een groot personeelstekort.

Tot slot stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, tot hun tevredenheid vast dat de bestaande sectorspecifieke principes inzake vrijwillige overuren in de horecasector behouden blijven, waaronder ook de uitsluiting van deze uren uit de interne grens. Het maximumaantal uren wordt bovendien verhoogd naar 450, wat een goede maatregel is voor de sector, gelet op de aanzienlijke personeelstekorten en arbeidsorganisatorische uitdagingen. Het is voor de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen belangrijk dat er aan deze principes niet wordt geraakt.

- Arbeidstijdregistratie:

Naar aanleiding van het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 14 mei 2019 werden binnen de NAR deskundigen gehoord en werd grondig onderzoek verricht, wat uiteindelijk heeft geresulteerd in het [advies nr. 2.324](#) van de NAR van 25 oktober 2022. Aangezien er sindsdien geen nieuwe elementen aan dit dossier zijn toegevoegd, verwijzen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, integraal naar de argumenten die in dat advies worden uiteengezet en waarin wordt uitgelegd waarom een algemene verplichting tot arbeidstijdregistratie niet wenselijk is. Het Loredas-arrest waarnaar wordt verwezen, heeft betrekking op huispersoneel, waarop de wetgeving inzake arbeidstijd niet van toepassing is, en is in dit geval dus niet relevant.

2.2.2.2 Nachtarbeid

Inleiding

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden met de versoepeling van nachtarbeid door de opheffing van het algemene verbod op nacht-arbeid, het in lijn brengen van de definitie van nachtarbeid in de distributiesector en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce, met de ons omringende landen en door een versoepeling van de invoeringsprocedures. Dit is een goede zaak voor de economie in het algemeen, voor de concurrentiekracht/competitiviteit van de Belgische ondernemingen, evenals voor de tewerkstelling en jobcreatie in België, in het bijzonder voor laag- of kortgeschoolden, en de aantrekkelijkheid van België als investeringsland. Ook voor werknemers zelf die overdag een opleiding willen volgen, vrijwilligerswerk willen doen, de zorg van de kinderen willen combineren, files willen vermijden... biedt dit meer opportuniteiten.

Opdat deze versoepeling echter ook effectief impact zou hebben op het terrein, vragen zij met aandrang om maatregelen te nemen die de loonkost in deze sectoren ook effectief verlaagt zonder ongewenste financiële neveneffecten, en om de volgende aanpassingen en toevoegingen door te voeren aan het ontwerp van wettekst.

Definitie nachtarbeid

- De leden die de werkgevers vertegenwoordigen, ondersteunen de aanpassing van de definitie van nachtarbeid naar arbeid verricht tussen 24 en 5 u, overeenkomstig het regeerakkoord, voor "de distributie en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce". De onderscheiden definitie voor deze sectoren is gerechtvaardigd vanuit het algemeen belang voor de Belgische economie en de tewerkstelling om de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen in deze sectoren ten opzichte van de ons omringende landen te versterken/herstellen (zie ook CRB-advies nr. 2025-1746).

Deze beperktere definitie van nachtarbeid moet ook het werken in de avond (tot 24 u) vergemakkelijken en stimuleren. Dit heeft tal van voordelen, zowel voor de ondernemingen en de werknemers die ervoor kiezen om avondwerk te verrichten als voor de Belgische economie (cf. supra).

- Zij betreuen evenwel dat de ruime definiëring uit het regeerakkoord van "distributie en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce", in de uitwerking van de wettekst veel beperkender werd omschreven door de opsomming van slechts 5 paritaire comités, waarbij een aantal paritaire comités en subcomités die zich wel degelijk ook bezighouden met distributie en logistiek (inclusief e-commerce) ten onrechte en zonder enige motivering werden uitgesloten. Een aantal van deze uitgesloten paritaire comités zijn bovendien de "spiegelcomités" voor de arbeiders van de paritaire comités voor de bedienden die wel werden opgenomen.

Dit veroorzaakt niet alleen concurrentieverstoring binnen de sector zelf tussen ondernemingen die er wel en niet onder vallen, waarbij er rekening mee moet worden gehouden dat voor een aantal functies in deze sector (bijvoorbeeld magazijnmedewerker), de werknemers zowel onder het paritair comité van de arbeiders als dat van de bedienden kunnen worden ondergebracht.

Het zorgt ook voor enorme problemen binnen die ondernemingen zelf, waar de arbeiders niet onder de versoepelingen vallen, maar de bedienden wel. Dit gaat in tegen de belangrijke inspanningen die het afgelopen decennium werden geleverd richting een eenheidsstatuut. Dit bijkomend onderscheid tussen arbeiders en bedienden zou eerder een stap terug betekenen dan bij te dragen aan de verdere modernisering van het arbeidsrecht zoals het wetsontwerp beoogt. Naast de enorme complexiteit die dit onderscheid tussen arbeiders en bedienden teweegbrengt voor ondernemingen, is dat bovendien een ongeoorloofd en niet te rechtvaardigen onderscheid en niet in lijn met de ruime definitie die in het regeerakkoord staat vermeld.

- Minstens volgende paritaire comités ontbreken:
 - Het PC 202.01: het gaat om het paritair comité van de franchisehouders. De niet-opname zal een concurrentieverstoring veroorzaken tussen de geïntegreerde winkels en de franchisewinkels, die precies dezelfde activiteiten uitoefenen als de ondernemingen van het paritair comité 202. Dit paritair subcomité maakt integraal deel uit van de distributiesector.
 - Het PC 119 voor de handel in voedingswaren: het PC voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) werd opgenomen, maar het PC voor de arbeiders uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 119) niet. Dit zijn "spiegel-paritairecomités". Er zijn ook grote ondernemingen die voor hun arbeiders onder PC 119 vallen en voor hun bedienden onder PC 202.
 - De aanvullende paritaire comités 100 (voor de arbeiders) en 200 (voor de bedienden), voor zover de activiteiten verband houden met distributie en aanverwante (logistiek), waaronder e-commerce: de werknemers van bepaalde ondersteunende diensten, zoals technici en depannage ingeval van storing zitten voor een aantal bedrijven in de distributie in PC 100 of PC 200. Ook het personeel van bepaalde groothandels zit in PC 200. Hetzelfde geldt voor bepaalde arbeiders in de online apotheken die in PC 100 zitten.
 - Het PC 140.03 voor de arbeiders van het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden: het PC voor de bedienden van de internationale handel, vervoer en logistiek (PC 226) is opgenomen in de lijst, maar het comité voor de arbeiders van het wegvervoer en de logistiek niet. Ook dit zijn "spiegel-paritairecomités voor arbeiders en bedienden". Binnen de sector kunnen voor "identieke bedrijven" bepaalde "identieke functies van chauffeur en magazijnmedewerker" in beide paritaire comités ondergebracht worden. Daarnaast zijn er ook bedrijven die voor hun arbeiders onder PC 140.03 vallen en voor hun bedienden onder PC 226.

- Het PC van de metaalhandel (PC 149.04), dat activiteiten omvat die verband houden met distributie en handel. De ondernemingen uit deze sectoren stellen arbeiders tewerk onder het paritair subcomité nr.149.04, maar ressorteren – onder meer – voor hun bedienden onder PC201 en 311. Ook dit zijn dus spiegel-paritairecomités.
- Met het oog op rechtszekerheid zou een algemene definitie, opgesteld in de ruime geest van het regeerakkoord, een juridisch betere optie zijn dan het aanduiden van enkele paritaire comités die in de toekomst kunnen verdwijnen of veranderen en die onvoldoende representatief zijn voor de volledige distributiesector en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce.

Deze algemene definitie heeft evenwel enkel zin als er dan in de memorie van toelichting geen beperkende lijst wordt opgenomen.

Deze definitie moet dan én alle kleinhandel (ongeacht of dit via elektronische weg is of niet; hiermee worden ook de logistieke activiteiten in de kleinhandel inbegrepen) en alle groothandel (ongeacht of dit via elektronische weg is of niet) én alle logistiek én de e-commerce als 4 aparte categorieën omvatten. Deze laatste categorie mag niet beperkt worden tot enkel e-commerce in de vermelde paritaire comités, vermits dit een beperking zou zijn t.o.v. de huidige regels, waar de uitzondering op het verbod op nachtarbeid al gold voor de hele e-commerce, ongeacht het paritair comité.

Versoepeling procedures: arbeidsregelingen voor nachtarbeid die geen nachtprestaties inhouden, met andere woorden "avondwerk"

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen met aandrang dat er ook versoepelingen van de invoeringsprocedures zouden worden doorgevoerd voor arbeidsregelingen die geen nachtprestaties inhouden (uitsluitend prestaties tussen 6 u en 24 u of vanaf 5 u) oftewel voor "avondarbeid".

Het regeerakkoord voorziet immers in een algemene versoepeling van de procedures voor nachtarbeid zonder hierin een onderscheid te maken tussen arbeidsregelingen voor nachtarbeid met en zonder nachtprestaties. Ten onrechte werd er dan ook geen versoepeling doorgevoerd voor deze laatste. Ook bepaalt het regeerakkoord dat er meer vrijheid aan werknemers wordt gegeven om binnen de Europese regels in onderling akkoord met hun werkgever de arbeidsduur te bepalen.

Op basis hiervan pleiten zij er dan ook voor om er in het ontwerp in te voorzien dat deze arbeidsregelingen zonder nachtprestaties kunnen worden ingevoerd door een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer en dat de in dit individueel akkoord afgesproken uurroosters automatisch kunnen worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Dit is belangrijk omdat ondernemingen er moeilijk of niet in slagen akkoorden te bereiken met de vakbonden om arbeid te mogen verrichten in de avonduren, zonder hiervoor hoge toeslagen te moeten betalen, waardoor de concurrentiepositie nog verder verslechtert.

Versoepeling procedures: arbeidsregelingen voor nachtarbeid met nachtprestaties

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken op dat een beperking van "e-commerce" tot bepaalde paritaire comités de reeds bestaande versoepeling van de invoeringsprocedure voor de e-commerce, zijnde de invoering van nachtarbeid via een "gewone" cao, ongedaan maken voor alle sectoren die zich bezighouden met e-commerce, maar niet behoren tot één van de 5 genoemde paritaire comités. Voortaan zouden deze sectoren voor de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties een cao sluiten met ALLE in de onderneming vertegenwoordigde vakbondsorganisaties. Dit gaat in tegen de geest van het regeerakkoord dat duidelijk voor ogen had om versoepelingen door te voeren en niet om reeds bestaande versoepelingen terug te draaien.

Afschaffing van het verbod op nachtarbeid in de bouwsector

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, in overleg met de bouwsector, zijn voorstander van de afschaffing van het verbod op nachtwerk in de bouwsector. Dit is een logisch gevolg van de algemene afschaffing van het verbod op nachtarbeid. Er is immers geen enkele reden voorhanden om deze sector aan andere, discriminerende regels te onderwerpen dan de overige sectoren.

Zij zijn er trouwens van overtuigd dat dit niet zal leiden tot een massale toename van nachtarbeid in de bouwsector. Nachtarbeid wordt in deze sector immers bijna uitsluitend gebruikt voor wegenwerken en spoorwegwerken (Infrabel, metro), omdat de overheid eist dat 's nachts wordt gewerkt om verkeershinder te beperken. Er is ook nachtarbeid wanneer dit minder risico's voor derden met zich meebrengt (bijvoorbeeld werkzaamheden in winkels of winkelcentra wanneer er geen klanten aanwezig zijn ...). Wanneer de uitvoering van bouwwerkzaamheden een risico voor het verkeer vormt, leidt de overheid het verkeer bovendien om naar de andere rijbaan of, wanneer dit niet mogelijk is, sluit de weg voor een beperkte tijd om de werkzaamheden veilig uit te voeren.

De afschaffing zal leiden tot een administratieve vereenvoudiging, maar zal niets wijzigen aan de arbeidsvoorwaarden, noch aan de regels inzake veiligheid en welzijn, die integraal van toepassing blijven.

Tot slot betreuren zij dat het verbod op zaterdagarbeid in de bouwsector niet mee wordt opgeheven. Dit verbod bestaat niet in andere EU-landen. Zij begrijpen dan ook niet waarom de bouwsector zou moeten worden gediscrimineerd ten opzichte van de andere sectoren.

2.2.2.3 *Opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur*

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hebben kennisgenomen van artikelen 12 en 13 van het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen, die betrekking hebben op de opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur.

Zij zijn van mening dat de opheffing van die minimale wekelijkse arbeidsduur een positieve maatregel is in een veranderende context waarin de respectieve behoeften (van werkgevers en werknemers) aan arbeidsregelingen die zijn aangepast aan de productiebehoeften of de bedrijfscycli van ondernemingen en aan de persoonlijke behoeften van werknemers, toenemen.

De afschaffing van deze wekelijkse arbeidsduur is ook een positieve maatregel omdat zij arbeidsregelingen mogelijk maakt die beter zijn afgestemd zijn op gepensioneerden, van wie de omvang van de prestaties afhankelijk is van de bovengrenzen voor het toegestane inkomen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken ten slotte op dat de opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur al van toepassing was, met name op basis van sectorale afwijkingen, zonder dat deze sectorakkoorden ooit problemen hebben opgeleverd.

Oproepcontracten

Wat de vraag over de definitie van oproepcontracten betreft, zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van mening dat het niet nodig is om het begrip "oproepcontracten" in het Belgisch recht te definiëren.

Het Belgisch arbeidsrecht kent namelijk een grote verscheidenheid aan contractvormen, met name op basis van de duur van de arbeidsovereenkomst, de omvang van de prestaties, de categorie van de werknemer of specifieke sectorale behoeften. Geen van die vormen maakt echter het bestaan van oproepcontracten mogelijk.

Elk van de bestaande contractvormen is goed gereguleerd en in de specifieke gevallen waarin de omvang van de prestaties niet is bepaald op het moment waarop een kaderovereenkomst wordt gesloten, wordt die omvang wel bij overeenkomst bepaald op het moment van het contract voor een (of meerdere) bepaalde prestatie(s). In die specifieke gevallen wordt dus wel degelijk de toestemming van de werknemer verkregen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, herinneren er ook aan dat artikel 11 van de Europese richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (TPWC-richtlijn) bepaalt dat aanvullende maatregelen moeten worden opgelegd voor oproepcontracten, indien de lidstaten het gebruik van oproepcontracten of soortgelijke arbeidsovereenkomsten toestaan.

De FOD Werkgelegenheid heeft zich bij de omzetting van die richtlijn in Belgisch recht duidelijk uitgesproken en aangegeven dat de omzetting van dat artikel niet vereist was, aangezien "*België geen oproepcontracten kent*" (uittreksel uit de omzettingstabel, NAR-doc. 38+51/D.19-36 van 10 oktober 2019).

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen bovendien vast dat de regel dat de duur van elke prestatie niet minder dan 3 uur mag bedragen, niet wordt gewijzigd door het voorontwerp van wet, wat een minimum aan prestaties waarborgt.

Voor het overige zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van mening dat de wil van de partijen bij de overeenkomst bepalend moet blijven voor de kwalificatie van het aantal te presteren uren. Zij herinneren er ook aan dat het belangrijk is om bestaande of toekomstige gereguleerde contractvormen niet in twijfel te trekken.

2.2.2.4 *Versoeplingen op het vlak van het arbeidsreglement*

Versoepling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, staan zeer positief tegenover artikel 9 van het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen, aangezien het de verplichtingen inzake het vermelden van de uurroosters in het arbeidsreglement wil versoepelen.

Zij stellen vast dat de huidige verplichtingen voor het opnemen van de werkuren in het arbeidsreglement een onevenredige last voor de werkgevers met zich meebrengen, aangezien bijna alle uurroosters die in de onderneming bestaan, verplicht in het reglement moeten worden opgenomen. In de praktijk komt deze verplichting neer op een opeenstapeling van uurroosters, die noch in het belang van de werkgevers, noch in dat van de werknemers is.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, begrijpen dat er een controlemiddel nodig is om met name toe te zien op de naleving van het beginsel dat een persoon niet buiten de in het arbeidsreglement vastgestelde werkuren mag worden tewerkgesteld.

Door de werkgever door middel van artikel 9 de vrijheid te laten om er ofwel voor te kiezen alle uurroosters in het reglement op te nemen, ofwel een kader voor de arbeidstijd vast te stellen, biedt het voorontwerp van wet de werkgever de mogelijkheid om zich het verzamelen van de uurroosters te besparen, maar wel te garanderen dat de beginselen en beperkingen van de wetgeving inzake de arbeidstijd worden nageleefd.

Versoepeling betreffende de invoering van de uurroosters in het arbeidsreglement

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, staan zeer positief tegenover de artikelen 10 en 11 van het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen, aangezien die ertoe strekken de verplichtingen inzake de procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement te versoepelen.

Zij stellen vast dat een werkgever die een nieuw uurrooster wil invoeren of een bestaand uurrooster – zelfs maar licht – wil wijzigen, dit momenteel enkel kan doen door de volledige procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement te volgen, zelfs als die wijzigingen op verzoek van de werknemer worden doorgevoerd.

In de huidige stand van de regelgeving kan de procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement ertoe leiden dat het ontwerp van arbeidsreglement voor onbepaalde tijd wordt geblokkeerd, zelfs als de redenen voor de blokkering geen verband houden met de wijzigingen van de uurroosters. In geval van meningsverschillen wordt het paritair comité op de hoogte gebracht.

Het is dan ook positief dat de regelgeving tot doel heeft de bestaande procedure te versoepelen door te bepalen dat een beslissing op het niveau van het paritair comité voortaan geldig is met de stemmen van ten minste alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en ten minste alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen echter vast dat die versoepeling beperkt is tot gevallen van uitbreiding van het kader van de arbeidstijd of toevoeging van een uurrooster buiten het kader van de arbeidstijd, of tot de invoering van een nieuw uurrooster in een arbeidsreglement dat geen kader voor de normale arbeidstijd bevat.

Zij zijn van mening dat die wijziging uitgebreid had kunnen worden tot alle situaties waarin de uurroosters worden gewijzigd.

Meer fundamenteel zijn zij van mening dat het beter was geweest om toe te staan dat het arbeidsreglement automatisch wordt gewijzigd bij en door het sluiten van een individueel uurrooster.

2.2.2.5 Opzeggingstermijnen

Hoge ontslagkosten en lange opzeggingstermijnen maken België een van de duurste ontslaglanden in Europa. Voor veel werkgevers is het bijna niet mogelijk om werknemers met een lange diensttijd te ontslaan, zelfs wanneer dit eigenlijk aangewezen is. Daarnaast behoort België tot de landen met de strengste regelgeving op het gebied van opzeggingstermijnen en -vergoedingen volgens de OESO.¹⁴ Terwijl andere landen de afgelopen jaren versoepelingen in hun ontslagwetgeving hebben doorgevoerd, moet in België juist het omgekeerde worden vastgesteld. In vergelijking met andere landen kent België bovendien geen duidelijk maximum voor opzeggingstermijnen en -vergoedingen bij ontslag door de werkgever. In Nederland wordt bijvoorbeeld een nominale bovengrens gehanteerd en zijn de opzeggingstermijnen korter, wat meer flexibiliteit en mobiliteit tussen banen kan bevorderen. In geval van opzegging door de werknemer werd in België in 2023 een wet aangenomen die de opzeggingstermijn vereenvoudigt en beperkt tot maximaal 13 weken.

Het is om die reden dat de werkgeversorganisaties zich positief uitspreken over de maatregel om de opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever te beperken tot maximaal 52 weken. Door het maximum voor ontslag door de werkgever op 52 weken te stellen, wordt er een redelijk evenwicht gevonden. Het voorstel is consistent met de reeds bestaande logica en geeft werkgevers meer flexibiliteit bij het nemen van beslissingen over personeel, terwijl werknemers steeds een billijke vergoeding ontvangen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, betreuren het echter dat de maatregel niet van toepassing is op bestaande contracten. Hierdoor zal de maatregel slechts uitwerking krijgen over 17 jaar, terwijl heel wat huidige werkgevers gewrongen zitten met (te) lange opzeggingstermijnen, hetgeen nadelig is voor de werknemer, werkgever en de arbeidsmobiliteit. Daarnaast biedt het geen oplossing voor de werkgevers die zich in het kader van stopzetting van hun activiteit (bijvoorbeeld bij pensionering) genoodzaakt zien een bijzonder lange opzeg te betalen.

2.2.2.6 Afschaffing van de intentieverklaring in uitvoering van het sectorakkoord in het PC Uitzendarbeid

Het voorontwerp van wet wil artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, vervangen bij de wet van 30 augustus 2016 (artikel 29), wijzigen.

Die wijziging wil de verplichting afschaffen om, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, vast te stellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

¹⁴ OECD Employment Protection Legislation (EPL), 2019; zie: [Strictness of employment protection – Individual and collective dismissals \(regular contracts\) \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/publications/employment-protection-legislation/)

Die verplichting is namelijk overbodig geworden doordat met de wet van 30 augustus 2016 de regel werd ingevoerd dat elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt. Daarmee werd de zogenaamde 48-urenregel afgeschaft.

De Nationale Arbeidsraad vroeg overigens om de afschaffing van die verplichting in zijn advies nr. 2.432 van 22 oktober 2024, dat hij heeft uitgebracht in het kader van de uitvoering van het sectorakkoord dat op 26 juni 2024 werd gesloten binnen het paritair comité nr. 322 voor de uitzendarbeid.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, staan achter die bepaling.



Hilde Duroi
Secretaris



Rudi Delarue
Voorzitter

**AVIS N° 2.462****Séance du 2 octobre 2025**

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2

3.628

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be
Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel – Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.nar-cnt.be

AVIS N° 2.462**Avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2**

Par courriel reçu le 28 juillet 2025, monsieur D. Clarinval, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du travail sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2, qui vise à mettre en œuvre l'accord de gouvernement en ce qui concerne la modernisation du droit du travail, en lien avec, d'une part, les relations individuelles de travail et, d'autre part, les relations collectives de travail.

Concrètement, les diverses mesures prévues dans cet avant-projet de loi portent sur les points suivants :

- les heures supplémentaires volontaires ;
- des assouplissements concernant l'introduction des horaires dans les règlements de travail ;
- l'abrogation de la durée minimale hebdomadaire de travail ;
- l'évaluation du système de promotion de l'employabilité visé à l'article 39 ter de la loi relative aux contrats de travail ;
- le travail de nuit ;
- la limitation de la durée maximale du délai de préavis ;
- le travail intérimaire ; et
- l'acte d'adhésion dans le cadre du système des avantages non récurrents liés aux résultats.

Un aperçu des autres points à prendre en considération par les partenaires sociaux est également joint à la demande d'avis.

L'avant-projet de loi a été approuvé en première lecture par le conseil des ministres du 18 juillet 2025, à l'exception des articles 3, 5 et 6, qui ne lui avaient pas été soumis pour approbation mais qui seront examinés dans le cadre de la deuxième lecture.

L'avis des partenaires sociaux était attendu pour le 26 septembre 2025 au plus tard.

Le 28 juillet 2025, la cellule stratégique du ministre de l'Emploi a envoyé au Conseil central de l'économie, avec le président du Conseil national du travail en copie, un second courriel contenant une demande d'avis plus spécifique sur l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2. Cette demande d'avis porte sur l'article 16 de l'avant-projet de loi concernant le travail de nuit.

La cellule stratégique demande dès lors au Conseil central de l'économie de réaliser l'analyse demandée dans le même délai (26 septembre 2025).

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail au sein du Conseil national du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 2 octobre 2025, l'avis suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

1 Objet et portée de la saisine

Par courriel reçu le 28 juillet 2025, monsieur D. Clarinval, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du travail sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2, qui vise à mettre en œuvre l'accord de gouvernement en ce qui concerne la modernisation du droit du travail, en lien avec, d'une part, les relations individuelles de travail et, d'autre part, les relations collectives de travail.

Concrètement, les diverses mesures prévues dans cet avant-projet de loi portent sur les points suivants :

- les heures supplémentaires volontaires ;
- des assouplissements concernant l'introduction des horaires dans les règlements de travail ;
- l'abrogation de la durée minimale hebdomadaire de travail ;
- l'évaluation du système de promotion de l'employabilité visé à l'article 39 ter de la loi relative aux contrats de travail ;
- le travail de nuit ;

- la limitation de la durée maximale du délai de préavis ;
- le travail intérimaire ; et
- l'acte d'adhésion dans le cadre du système des avantages non récurrents liés aux résultats.

Au cours des discussions consacrées à l'avant-projet de loi au sein du gouvernement, différents points d'attention ont été identifiés, au sujet desquels la position des membres du Conseil national du travail est particulièrement attendue et/ou les membres sont invités à formuler une proposition. Un aperçu des points à prendre en considération par les partenaires sociaux est joint à la demande d'avis.

Il s'agit des points d'attention suivants :

- le Conseil est invité à rendre un avis sur la question de savoir si l'enregistrement du temps de travail devrait être rendu obligatoire dans les secteurs privé et public ;
- le Conseil est invité à examiner s'il est possible et souhaitable d'intégrer dans un nouveau système unique la limite interne et le prescrit de la directive européenne, repris à l'article 27, § 5, de la loi sur le travail ;
- le Conseil est invité à rédiger une définition des contrats à la demande. Cette définition ne peut pas avoir d'impact sur d'autres contrats (de travail) réglementés. Un exemple de définition, pouvant servir de base à cette définition, est donné.
- Il est demandé au Conseil ainsi qu'au CCE de procéder à une identification objective et fondée de la liste des commissions paritaires pour la définition du « secteur de la distribution, secteurs connexes et e-commerce », pour lesquelles le travail de nuit est défini comme les prestations effectuées entre minuit et 5 heures. Cette analyse doit porter spécifiquement sur la qualification des entreprises et secteurs pour lesquels il est possible de démontrer, à l'aide de preuves, un désavantage concurrentiel en matière de travail de nuit par rapport aux pays voisins (par exemple, des centres de distribution s'installant actuellement juste de l'autre côté de la frontière), dans le respect de la CCT n° 49. Sur la base de cette analyse, on examinera quels sont les secteurs qui doivent être ajoutés à la liste.

Le 28 juillet 2025, la cellule stratégique du ministre de l'Emploi a envoyé au Conseil central de l'économie, avec le président du Conseil national du travail en copie, un second courriel contenant une demande d'avis plus spécifique sur l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2.

Cette demande d'avis porte sur l'article 16 de l'avant-projet de loi concernant le travail de nuit ainsi que sur la quatrième des questions énumérées ci-dessus.

L'avant-projet de loi a été approuvé en première lecture par le conseil des ministres du 18 juillet 2025, à l'exception des articles 3, 5 et 6, qui ne lui avaient pas été soumis pour approbation mais qui seront examinés dans le cadre de la deuxième lecture.

L'avis des partenaires sociaux était attendu pour le 26 septembre 2025 au plus tard.

La cellule stratégique demande dès lors au Conseil central de l'économie de réaliser l'analyse demandée dans le même délai (26 septembre 2025).

2 Position du Conseil

Le Conseil national du travail a consacré un examen attentif aux textes qui lui ont été soumis pour avis.

Dans ce cadre, il a pu bénéficier des explications utiles des représentants de la cellule stratégique du ministre de l'Emploi et du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Avant d'aborder les mesures qui lui ont été soumises pour avis, le Conseil tient à attirer l'attention sur la brièveté du délai qui lui a été imparti, vu la période des vacances, pour se prononcer sur ces textes de nature technique.

Le point 2.1 reprend les éléments dont le Conseil prend acte, sans préjudice des positions de principe distinctes de ses membres sur un certain nombre d'autres points.

Le point 2.2 reprend les positions divisées dont les deux bancs souhaitent faire part au ministre.

2.1 Éléments dont le Conseil prend acte

2.1.1 Travail intérimaire

2.1.1.1 *Description de la mesure*

L'avant-projet de loi vise à modifier l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, tel qu'il a été remplacé par la loi du 30 août 2016 (article 29).

Cette modification vise à supprimer l'obligation de constater, pour chaque intérimaire individuellement, l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.

Cette obligation est en effet devenue superflue en raison de l'introduction, par la loi du 30 août 2016, de la règle selon laquelle chaque contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire, et de la suppression, de ce fait, de la règle dite des 48 heures.

Par ailleurs, la suppression de cette obligation a été demandée par le Conseil national du travail dans son avis n° 2.432 émis le 22 octobre 2024 dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sectoriel conclu, le 26 juin 2024, au sein de la commission paritaire n° 322 pour le travail intérimaire.

2.1.1.2 *Position du Conseil*

Le Conseil prend acte de cette disposition.

2.1.2 Avantages non récurrents liés aux résultats

2.1.2.1 *Description de la mesure*

L'avant-projet de loi a pour but d'imposer aux employeurs qui souhaitent faire appel au régime des avantages non récurrents liés aux résultats, dans le cas où le plan d'octroi peut être introduit via un acte d'adhésion, de déposer cet acte d'adhésion via la voie électronique (articles 30 et 31).

2.1.2.2 *Position du Conseil*

Le Conseil prend acte de ces dispositions.

2.2 **Éléments sur lesquels un avis divisé est rendu**

Le Conseil n'a pas été en mesure de dégager de position unanime sur les éléments suivants.

2.2.1 **Position des membres représentant les organisations de travailleurs**

Les membres représentant les organisations de travailleurs voudraient souligner l'insuffisance du temps imparti pour parvenir, dans le cadre du dialogue social, à des considérations équilibrées sur l'avant-projet de loi soumis pour avis, vu l'impact des dispositions proposées. Afin de donner au dialogue social les chances nécessaires de réussite, ils insistent à nouveau pour qu'un délai suffisant soit prévu. Ils déplorent que le ministre n'ait pas accordé le temps supplémentaire qui aurait permis de faciliter la concertation entre les partenaires sociaux. Ils regrettent également que l'avis du Conseil d'État n'ait pas été mis à disposition, ce qui aurait permis de le prendre en compte dans les discussions.

La combinaison de ces différents éléments a eu pour conséquence d'empêcher le développement d'un certain nombre d'équilibres quant au fond, avec pour conséquence qu'il n'a pas été possible de proposer, en collaboration avec les membres représentant les organisations d'employeurs, d'alternatives aux dispositions prévues par l'avant-projet de loi.

Les membres représentant les organisations de travailleurs rendent un avis complètement négatif sur l'avant-projet de loi soumis pour avis. Les dispositions de cette loi limitent le niveau de protection collective et individuelle des travailleurs. Pour les travailleurs à temps partiel, la durée minimale du travail est réduite, alors que d'autres réformes augmentent précisément les exigences en matière de travail pour accéder à certains droits au niveau de la sécurité sociale. Par ailleurs, la durée du travail d'une partie des travailleurs est prolongée par le biais d'heures supplémentaires, sans que cela n'aboutisse à des droits sociaux supplémentaires. Pour certains travailleurs dans un régime de travail de nuit, le droit à la rémunération – et donc aussi les droits sociaux – est même réduit par la loi, alors qu'aujourd'hui, cela ne se fait pas, ou, si cela se fait, c'est par le biais de la concertation sociale. Aucune de ces mesures n'est justifiée de manière raisonnable. Elles entraîneront donc une détérioration considérable de la qualité du travail et des conditions de rémunération et de travail des travailleurs concernés. De plus, la concurrence entre travailleurs et le dumping social sont organisés par le gouvernement lui-même.

Enfin, les membres représentant les organisations de travailleurs regrettent que nombre des mesures envisagées visent à affaiblir le rôle essentiel et historique des organisations de travailleurs, et partant de la concertation sociale, dans la fixation des règles en matière de durée du travail.

Les membres représentant les organisations de travailleurs formulent ci-dessous leurs remarques sur les différents chapitres de l'avant-projet de loi.

2.2.1.1 Heures supplémentaires « volontaires »

Les membres représentant les organisations de travailleurs se prononcent contre les modifications que l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit d'apporter à la réglementation relative aux heures supplémentaires « volontaires ».

En dehors d'une série de remarques d'ordre légistique, qu'ils exposent en détail ci-dessous, ils s'opposent au principe de l'allongement de la durée du travail, tant au niveau individuel que collectif.

Impact négatif sur la politique du marché du travail

Ils soulignent que la facilitation de la prestation d'un nombre sans cesse croissant d'heures supplémentaires (« volontaires » ou autres) va à l'encontre de l'objectif affiché par le gouvernement d'augmenter à terme le taux d'emploi en Belgique à 80 % et d'accroître la croissance de la productivité du pays. Demander à des travailleurs qui fournissent déjà des prestations, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ou à temps plein, d'effectuer des heures supplémentaires, n'a aucun impact sur le taux d'emploi de la population. Le nombre de travailleurs actifs reste tout simplement le même.

Faciliter davantage encore la prestation d'heures supplémentaires par des travailleurs qui sont déjà dans une relation de travail à temps partiel ou à temps plein, va en même temps complètement à l'encontre de l'objectif d'activer les demandeurs d'emploi et de favoriser la réintégration des malades de longue durée – un objectif fixé dans l'accord de gouvernement –, étant donné que la prestations d'heures supplémentaires ne génère pas d'opportunités d'emploi supplémentaires.

Baisse de la productivité

De plus, des recherches en neurosciences¹, entre autres, ont démontré que de longues journées de travail entraînent justement une baisse de la productivité. Les heures supplémentaires effectuées pour répondre à un pic de production ou à une mission urgente peuvent temporairement augmenter la productivité. Cependant, le recours systématique aux heures supplémentaires est contreproductif. Les longues journées de travail augmentent le risque d'erreurs, d'accidents du travail et de baisse de la concentration. Les longues heures de travail chroniques entraînent des absences (maladie, burn-out, accidents du travail), ce qui peut réduire la productivité globale d'une équipe ou d'une entreprise. Cela entraîne des coûts supplémentaires pour les soins de santé. Les chiffres belges (IDEWE/Acerta) montrent que les troubles psychiques et musculo-squelettiques sont les principales causes d'absentéisme – tous deux aggravés par le surmenage structurel.

Effets négatifs sur la santé

En outre, de nombreuses preuves scientifiques démontrent que le surmenage (longues semaines de travail, nombreuses heures supplémentaires) est mauvais pour la santé et peut avoir des effets néfastes sur celle-ci². Le surmenage amincit le cortex préfrontal, la région de notre cerveau responsable de l'attention, de la planification et de la prise de décision. Il amincit cette région de la même manière que le vieillissement. Le surmenage est donc la cause d'un vieillissement prématuré de notre cerveau. L'hippocampe – la partie de notre cerveau qui est essentielle à la mémoire et à la capacité d'apprentissage – rétrécit également. Enfin, le surmenage a un effet étrange sur l'amygdale, la région de notre cerveau responsable de notre réponse de combat ou de fuite. Celle-ci s'agrandit, ce qui explique pourquoi les personnes surmenées semblent souvent anxieuses, irritables ou cyniques.

¹ Stanford / Pencavel – *Recovery from work and the productivity of working hours* ; OECD – *GDP per hour worked* ; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury – *Long Working Hours* (Global, 2021) ; *Rust in je hoofd. Waarom nietsdoen je leven kan veranderen* Joseph Jebelli (p. 304).

²

Étude	Sujet/participants	Principales conclusions
Whitehall II (UK, méta-enquête auprès de fonctionnaires britanniques)	± 6.000 personnes, travailleurs à temps plein, suivis sur ~11 ans (PubMed)	Les personnes qui faisaient 3-4 heures supplémentaires par jour avaient un risque accru de ~1,60× de maladies coronariennes (infarctus du myocarde fatal ou non ou angine) par rapport à celles sans heures supplémentaires (PubMed)
Méta-analyse : “Long Working Hours and Risk of Cardiovascular Disease”	> 740.000 hommes et femmes sans maladie cardiovasculaire connue (PubMed)	Travailler ≥ 55 heures/semaine était associé à un risque accru de maladies coronariennes (environ +12 %) et d'AVC (+21 %) par rapport à des semaines de travail normales (PubMed)
OMS/OIT : monitoring mondial (2021)	Données mondiales, différents pays, heures de travail ≥ 55 heures/semaine (dsv-europa.de)	En 2016, on estime à 745 000 le nombre de décès dans le monde dus à des maladies cardiovasculaires et à des AVC liés à de longues semaines de travail (≥ 55 heures) (dsv-europa.de)
Étude multicohorte en Europe (4 pays) : 50 résultats en matière de santé	Large cohortes, suivies sur une longue période (baua.de)	Les longues semaines de travail sont associées à un risque accru de mortalité cardiovasculaire , d'infections, de diabète, de blessures et de troubles musculo-squelettiques. Cependant, elles n'ont pas d'effet significatif sur la mortalité globale avant 65 ans (baua.de)

Des études³ montrent également que les longues heures de travail des parents peuvent avoir des effets négatifs sur le bien-être des enfants (par exemple : moins d'implication parentale, plus de stress dans la famille). Les longues heures de travail ou les horaires variables/irréguliers des parents peuvent entraîner une diminution du temps passé en famille, une perturbation des routines (comme les repas pris ensemble), une moindre implication dans les activités quotidiennes avec l'enfant, et une augmentation du stress lié au travail et à la vie familiale. Cela peut à son tour affecter le bien-être des enfants : augmentation des symptômes dépressifs, augmentation des comportements à risque, éventuelle détérioration du développement des compétences sociales/émotionnelles.

Les milliards inscrits comme effets de retour budgétaires liés au taux d'emploi sont donc très incertains. Les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent accepter que cette méthode conduise à de nouvelles économies sur la protection sociale des travailleurs. De plus, les recettes pour les autorités résultant de ces heures de travail sont inférieures à celles des heures de travail normales.

Risque de fraude

Une mesure prévoyant que le coût salarial est égal au salaire net ouvre la porte à toutes sortes de montages. Une entreprise pourrait ainsi réduire fictivement la durée du travail à temps plein en son sein afin de remplir les heures libérées par des heures supplémentaires « volontaires » bon marché. L'avant-projet de loi ne contient aucune disposition visant à éviter ce type de fraude.

Incompatibilité avec la directive européenne sur le temps de travail

En ce qui concerne les remarques d'ordre légistique, les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que les augmentations proposées du nombre maximal d'heures supplémentaires « volontaires » à 360 heures (et à un nombre irréaliste de 450 heures dans l'horeca) sont en totale contradiction avec la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette directive, qui vise assurer la nécessaire protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, impose aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas 48 heures, y compris les heures supplémentaires, la période de référence utilisée ne dépassant pas 4 mois. Au cours de toute période donnée de quatre mois au maximum, la durée moyenne de travail ne peut donc pas dépasser 48 heures, y compris les heures supplémentaires.

³ Frontiers: Work-Family Conflict & Mindful Parenting (Portugal), Parental work schedules and adolescent depression (É.-U.)

En fixant le nombre maximal d'heures supplémentaires « volontaires » à 360 (ou 450) heures sans la moindre mesure d'accompagnement, il n'y a aucune garantie que la durée moyenne du travail ne dépassera pas 48 heures par semaine.

La loi du 16 mars 1971 sur le travail contient cependant une disposition qui prévoit que « L'application des dérogations autorisées par cette loi ne porte pas préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail », mais il s'agit d'une disposition creuse, qui n'impose en réalité aucune limitation ni condition.

Si l'on part d'un contrat de travail à temps plein avec une durée hebdomadaire moyenne de travail de 38 heures, les 360 heures supplémentaires « volontaires » reviennent à autoriser, pendant plus de 32 semaines, de prester chaque semaine 11 heures supplémentaires « volontaires », ce qui dépasse la limite absolue fixée par la directive susmentionnée. En ce qui concerne plus particulièrement le secteur horeca, il s'agit même de plus de 40 semaines.

De surcroît, les dispositions soumises pour avis ne prévoient en aucune manière l'obligation d'enregistrer le temps de travail effectué (heures normales et heures supplémentaires) au moyen d'un système électronique objectif, transparent et fiable, ce qui rend totalement impossible le contrôle du respect des obligations imposées par la directive susmentionnée.

Les membres représentant les organisations de travailleurs rejettent catégoriquement les modifications proposées en matière d'accord écrit préalable du travailleur individuel.

Il est hallucinant que, dans le cadre d'heures supplémentaires « volontaires », il soit proposé de travailler avec des prolongations tacites et d'imposer un délai de préavis lorsque le travailleur ne souhaite plus effectuer d'heures supplémentaires. Ces éléments indiquent plutôt un caractère involontaire, le travailleur étant contraint de continuer à effectuer des heures supplémentaires contre son gré. Les heures supplémentaires dites « volontaires » ont pourtant été présentées, lors de leur introduction dans le droit du travail belge, comme des heures supplémentaires effectuées à la demande du travailleur et avec son accord explicite. En outre, le délai de préavis prévu est de pas moins de deux mois, alors qu'en ce qui concerne la notification, aux travailleurs à temps partiel occupés selon un horaire variable, de leur horaire individuel effectif, la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail impose seulement un délai de notification minimal de 7 jours ouvrables, qui peut encore être réduit à 3 jours ouvrables. Il suffit donc apparemment pour un travailleur que l'employeur respecte un délai de 7, voire seulement 3 jours ouvrables, alors que si le travailleur ne souhaite plus effectuer d'heures supplémentaires « volontaires », l'employeur imposerait un délai de 2 mois (!).

Si l'on y ajoute les projets de textes soumis au Conseil national du travail concernant l'annualisation du temps de travail, qui visent à réduire encore davantage le délai de notification introduit fin 2022 pour le ramener à un standard de seulement 5 jours ouvrables, on ne peut que conclure que la combinaison de ces réglementations créera des conditions de travail imprévisibles et incertaines pour les travailleurs. C'est contraire à l'article 10 de la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

La prolongation tacite de l'accord écrit préalable exerce une pression inutile sur le travailleur, partie la plus faible dans la relation employeur-travailleur, qui est obligé d'agir explicitement pour ne plus être obligé (!) d'effectuer des heures supplémentaires « volontaires ».

En ce qui concerne l'exigence d'un surcroît temporaire de travail – une exigence qui doit être remplie pour que les travailleurs à temps partiel puissent effectuer des heures supplémentaires « volontaires » –, les membres représentant les organisations de travailleurs souscrivent pleinement à son instauration. Ils demandent toutefois que la notion de « surcroît temporaire de travail » soit alignée sur la notion utilisée à cet effet dans la réglementation relative au travail intérimaire, y compris les conditions et le contrôle syndical qui y sont liés.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent souligner, en ce qui concerne plus particulièrement les travailleurs à temps partiel, qu'il découle de l'arrêt rendu par la Cour de justice de l'Union européenne le 29 juillet 2024 dans les affaires jointes C-184/22 et C-185/22, que les travailleurs à temps partiel ne peuvent être traités de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein en matière d'heures supplémentaires, ce qui a pour conséquence qu'outre la suppression du « crédit d'heures supplémentaires », il convient de prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs à temps partiel ne soient pas tenus d'effectuer d'abord des heures supplémentaires qui les amènent à la limite journalière ou hebdomadaire d'un travailleur à temps plein avant que les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette limite puissent être considérées comme des heures supplémentaires.

En ce qui concerne les articles 3, 5 et 6 de l'avant-projet de loi soumis pour avis – articles qui n'ont pas été soumis à l'approbation du conseil des ministres et qui traitent, respectivement, de la limite interne à respecter en matière de travail total effectué pendant la période de référence et du nombre d'heures prestées non récupérables – les membres représentant les organisations de travailleurs seront brefs : ces articles vont tellement loin qu'ils doivent être supprimés dans leur intégralité. Ces dispositions créent la possibilité d'effectuer successivement 503 heures de travail (593 dans le cas de l'horeca) en plus de la durée hebdomadaire moyenne à respecter avant de devoir prendre/se voir accorder un repos compensatoire avant d'effectuer d'autres heures supplémentaires. Ces dispositions sont très néfastes pour la santé et le bien-être mental des travailleurs, comme expliqué ci-dessus. À plus long terme, elles entraîneront également des coûts plus élevés pour les entreprises (baisse de la productivité) et les autorités (absentéisme pour cause de maladie).

Par ailleurs, les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que l'exemption actuelle des heures supplémentaires « volontaires » (25, chiffre pouvant être porté à 60) pour la limite interne est déjà en contradiction avec les limites maximales imposées par la directive susmentionnée en matière de durée du travail, étant donné que 143 heures supplémentaires et, par exemple, 45 heures supplémentaires « volontaires » exemptées pour la limite interne ont déjà pour conséquence qu'un travailleur à temps plein peut effectuer 11 heures supplémentaires par semaine pendant 4 mois, ce qui dépasse les limites susmentionnées.

Et cela sans tenir compte des 91 heures supplémentaires pour lesquelles un travailleur peut actuellement choisir de ne pas les faire compter pour la limite interne, conformément à l'article 26 bis, § 2 bis, de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Ce nombre peut être porté à 143 heures.

Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que la réglementation belge en matière de travail soit mise en conformité avec la directive susmentionnée, afin qu'il soit *de facto* impossible de dépasser les limites maximales imposées par cette directive.

Enregistrement du temps de travail

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent être très clairs au sujet de l'enregistrement du temps de travail : afin de se conformer à la jurisprudence européenne dans l'ordre juridique interne, il faut introduire une disposition générale qui oblige chaque employeur à enregistrer le temps de travail quotidien et hebdomadaire (heures normales et heures supplémentaires) de chaque travailleur, au moyen d'un système électronique, de manière objective, fiable et accessible. Cela signifie que tant le travailleur concerné, les représentants des travailleurs et la délégation syndicale que les services d'inspection doivent avoir librement accès aux données enregistrées par le biais du système.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent qu'actuellement, la réglementation belge est déjà en contradiction avec les obligations imposées par la directive sur le temps de travail (directive 2003/88/CE), car les dispositions de cette directive ne sont pas vérifiées par travailleur, sur l'ensemble des différentes relations de travail éventuellement conclues par le travailleur en question. Ainsi, il est tout à fait possible pour un travailleur belge, en combinant différents contrats de travail (par exemple deux contrats de travail à temps partiel, un contrat de travail et un flexi-job, un contrat de travail et un contrat de travail intérimaire, etc.) de dépasser les limites imposées par la directive susmentionnée sans qu'aucun contrôle ne soit exercé à cet égard.

En outre, les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient à l'arrêt 103/2025 de la Cour constitutionnelle du 17 juillet 2025, dans lequel la Cour fait explicitement référence à la jurisprudence européenne susmentionnée, qui oblige les employeurs à mettre en place un système objectif, fiable et accessible pour enregistrer le temps de travail de chaque travailleur. Dans le même arrêt, l'obligation d'enregistrer le temps de travail pour les services de distribution de colis est considérée comme justifiée, notamment en vue de la protection sociale des travailleurs, de la lutte contre la fraude et de la prévention des abus.

Compte tenu de la poursuite du renforcement par le gouvernement actuel de formes plus « flexibles » d'organisation du travail et de l'extension, dans le projet de loi soumis pour avis, du nombre d'heures supplémentaires « volontaires » à 360, voire 450, la mise en place d'un système d'enregistrement du temps de travail quotidien et hebdomadaire revêt une importance capitale. Cela permettrait notamment de garantir que l'employeur respecte ses obligations les plus élémentaires en matière de durée du travail, notamment en ce qui concerne le respect des temps de repos et de pause et l'exécution des heures supplémentaires.

En matière d'apport de la preuve, la mise en place d'un système d'enregistrement du temps de travail est également essentielle. En effet, il n'est jamais simple pour un travailleur qui conteste le respect par son employeur de ses obligations en matière de temps de travail d'en apporter la preuve concrète devant les tribunaux du travail. Un agenda tenu personnellement par le travailleur ne suffit pas, par exemple.

Bien que le droit belge prévoie déjà certains mécanismes de mesure du temps de travail, notamment dans le cas des horaires flottants et du travail à temps partiel, ceux-ci sont particulièrement limités et ne satisfont pas aux conditions fixées par la Cour dans son arrêt. Des règles spécifiques similaires pour certaines catégories de travailleurs existaient aussi déjà en Espagne, ce qui n'a pas empêché la Cour de justice de déclarer la législation espagnole contraire au droit de l'Union européenne en raison de l'absence d'une obligation générale d'enregistrement du temps de travail.

Le coût de la mise en place d'un tel système dans les entreprises n'est en outre pas un argument pertinent, car la Cour européenne de justice rappelle ce qui suit dans son arrêt : « Par ailleurs, s'agissant des coûts [...] que la mise en place d'un tel système pourrait impliquer pour les employeurs, il convient de rappeler, ainsi qu'il ressort du considérant 4 de la directive 2003/88, que la protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs ne saurait être subordonnée à des considérations purement économiques. »

Selon le rapport de la Commission européenne au sujet de la directive relative au temps de travail, en 2023, 22 des 27 États membres avaient déjà mis en place un système d'enregistrement du temps de travail. La Belgique doit par conséquent elle aussi imposer d'urgence aux employeurs l'obligation d'introduire un système objectif, fiable et accessible d'enregistrement du temps de travail. La solution à privilégier dans ce cadre serait d'adopter une disposition générale, claire et contraignante.

Obligations de rapportage

Enfin, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent, pour ce qui concerne le rapportage, par l'Office national de sécurité sociale, de l'utilisation des heures supplémentaires « volontaires », que le rapport soit également transmis en même temps aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail ou au sein du comité de gestion de l'ONSS.

2.2.1.2 Assouplissements concernant les règlements de travail

Assouplissement de l'obligation de la mention des horaires de travail dans les règlements de travail

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent souscrire à l'assouplissement de l'obligation de la mention des horaires de travail dans les règlements de travail prévue à l'article 9 de l'avant-projet de loi. Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent plus particulièrement attirer l'attention des auteurs de l'avant-projet de loi sur les éléments suivants.

Premièrement, les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que la notion de « *cadre de la durée de travail normale* », telle qu'introduite à l'article 9 de l'avant-projet de loi est insuffisamment définie. L'exposé des motifs précise qu'un cadre de la durée du travail « trop large » doit être assimilé à une absence de cadre pouvant entraîner une sanction pénale.

Or, ni cette sanction, ni ce qu'il faut entendre par un cadre de la durée du travail trop large ne sont repris dans le dispositif de la loi, ce qui entraînera une insécurité juridique importante sur le terrain. Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que ces précisions soient apportées dans le dispositif de la loi.

Deuxièmement, les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent que l'inscription des horaires de travail dans le règlement de travail constitue une garantie essentielle de publicité et de transparence.

Le système envisagé par l'article 9, qui permettrait la fixation des horaires sur une base purement individuelle entre travailleur et employeur, sans conditions particulières de forme ni de publicité et avec pour seul encadrement un « *cadre de la durée du travail normale* » – notion, comme exposé ci-dessus, insuffisamment définie – générerait une opacité totale quant aux horaires de travail applicables dans l'entreprise. Cette situation favoriserait toutes sortes de dérives, telle que la modification répétée des horaires individuels par la conclusion d'avenants successifs.

Une telle absence de transparence compliquerait considérablement le contrôle du respect des règles sur la durée du travail (durées minimales/maximales, périodes de repos, temps de pause...) par les (représentants des) travailleurs et les services d'inspection.

Eu égard à ces éléments, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que l'article 9 soit modifié afin d'y intégrer des dispositions garantissant le respect et le contrôle effectifs des règles relatives à la durée du travail :

- Clarification de la notion de « cadre de la durée du travail normale » : définir plus précisément ses limites, en spécifiant les critères d'assimilation à une absence de cadre, pour éviter les abus et l'insécurité juridique.
- Adaptation du Code pénal social : adapter l'article 201, §1^{er} afin qu'une absence de cadre puisse également être effectivement sanctionnée.
- Encadrement strict des horaires individuels : imposer des conditions de forme et de publicité (conclusion d'un écrit mis à disposition dans un endroit facilement accessible par tous et communication obligatoire aux représentants des travailleurs) afin d'assurer transparence et contrôle.

Introduction des horaires dans le règlement de travail

Les membres représentant les organisations de travailleurs dénoncent la modification de la procédure de règlements des différends prévue aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Actuellement, lorsqu'une commission paritaire est amenée à trancher un différend portant sur l'introduction d'horaires dans un règlement de travail, elle doit recueillir au moins 75 % des suffrages exprimés, tant du côté des organisations patronales que des organisations syndicales. La modification des suffrages requis dans le cadre de cette procédure de règlement des différends, telle que prévue aux articles 10 et 11 de l'avant-projet de loi n'est pas souhaitable. En effet, ne requérir que les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative d'employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de travailleurs générera des situations absurdes dans la pratique. À titre d'exemple, pas moins de 12 organisations d'employeurs siègent dans la CP 330. L'application de la nouvelle règle aurait pour conséquence que l'accord d'une seule de ces organisations, disposant d'un seul siège sur les 26 que compte le banc employeur, engagerait l'ensemble de celui-ci, ce qui serait totalement disproportionné et incohérent.

Partant, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que cette modification qui va à l'encontre de la concertation sociale soit supprimée.

À titre subsidiaire, les membres représentant les organisations de travailleurs proposent d'assouplir l'exigence actuelle d'au moins 75 % des voix de chaque banc pour la ramener à au moins 50 % des voix de chaque banc.

2.2.1.3 *Durée hebdomadaire minimale du travail pour les travailleurs à temps partiel*

Les membres représentant les organisations de travailleurs s'opposent fermement à la suppression de la règle du tiers concernant la durée minimale de travail pour les travailleurs à temps partiel et demandent le maintien des limites actuelles. Cette règle a été introduite à la fin des années 1980 afin d'éviter les contrats à l'appel. L'abus généralisé des contrats zéro heure au Royaume-Uni et aux Pays-Bas montre les conséquences catastrophiques de ce projet. Un détaillant britannique de vêtements de sport a déclaré avoir attribué pas moins de 20.000 contrats zéro heure à ses 23.000 travailleurs, après quoi ses concurrents ont repris cette pratique. Le ministre néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi a présenté cette année des propositions visant à rétablir une durée hebdomadaire minimale de travail. Selon les mots du ministre, cette mesure vise à redresser la situation néerlandaise, qui est allée trop loin et qui est source d'insécurité, de faibles revenus et d'une constitution limitée de droits sociaux.

En Belgique également, les travailleurs bénéficiant d'aussi peu de sécurité d'emploi et de revenus seront également appelés très tardivement à venir travailler. Ces travailleurs n'ont d'autre choix que d'accepter, sinon ils se retrouvent sans revenus. Dans ce cadre, les employeurs peuvent facilement contourner les délais de communication préalable des horaires en recourant à des avenants, c'est-à-dire des annexes aux contrats de travail qui peuvent être rédigées ad hoc. Dans la pratique, il n'y aura donc pas de délai minimum de convocation.

Le fait qu'une prestation doit toujours durer au moins 3 heures n'y change rien. Un employeur peut ainsi proposer un contrat avec une seule prestation de 3 heures par an. Cela donne une durée hebdomadaire minimale de travail de 3,5 minutes selon le droit du travail belge.

La proposition du gouvernement remplit par conséquent toutes les conditions pour autoriser en Belgique le recours à des contrats à la demande selon le droit européen, par le biais du travail à temps partiel. La directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne oblige dès lors la Belgique à adopter au moins une des mesures suivantes pour éviter les pratiques abusives :

- a) limitation du recours et de la durée des contrats de travail à la demande ou similaires ;

- b) présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail comprenant un nombre minimum d'heures payées sur la base de la moyenne d'heures travaillées pendant une période donnée ;
- c) autres mesures équivalentes permettant d'éviter efficacement les pratiques abusives.

L'avant-projet de loi ne contient aucune mesure de ce type, ce qui va également à l'encontre du droit européen sur ce point.

En outre, le gouvernement restreint également l'accès à la sécurité sociale en imposant des conditions de travail plus strictes dans divers systèmes. La réduction du temps de travail minimum signifie donc qu'en plus de la situation d'emploi extrêmement précaire à laquelle ils sont confrontés, ces travailleurs n'auront que peu ou pas de droits en matière de chômage et de retraite. Cette forme organisée de solidarité inversée et de fragilisation des travailleurs entraîne une détérioration considérable des conditions de rémunération et de travail ainsi que des droits en matière de sécurité sociale, sans justification raisonnable. La suppression de la règle du tiers telle qu'elle est proposée aura des conséquences catastrophiques dans certains secteurs, sans avantage démontrable pour le marché du travail.

Cette mesure aura également un impact clairement discriminatoire sur les femmes, étant donné qu'elles constituent la grande majorité des travailleurs à temps partiel.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent rappeler que la règle du tiers en matière de durée minimale du travail pour les travailleurs à temps partiel revient *de facto* à ce qu'un contrat de travail à temps partiel doit actuellement prévoir une durée minimale de travail de 12,7 heures (38/3), soit moins de deux journées de travail à temps plein. Ils ne comprennent pas quel intérêt général il y aurait à autoriser des contrats de travail de moins de 13 heures par semaine. Si un tel intérêt général existait néanmoins, il conviendrait d'examiner précisément quel groupe cible clairement défini nécessiterait une durée minimale de travail inférieure et comment cela pourrait être strictement encadré par le biais de la concertation sociale.

2.2.1.4 Évaluation de l'article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978

Concernant l'article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978, l'avant-projet de loi prévoit d'avancer son évaluation par le Conseil national du travail et par le Comité de gestion de l'ONEM « pour le 1^{er} avril 2026 ». Compte tenu du fait que cette disposition n'est entrée en vigueur que le 1^{er} avril 2025, il ne sera pas possible de disposer du recul et des données suffisantes pour pouvoir évaluer efficacement cette disposition à cette date. Par conséquent, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que cette évaluation débute deux ans après l'entrée en vigueur de cette disposition, soit à partir du 1^{er} avril 2027.

2.2.1.5 Travail de nuit

Avant d'aborder les propositions de modification de la réglementation relative au travail de nuit que prévoit le projet de texte soumis pour avis, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent s'attarder sur l'impact du travail de nuit pour la santé des travailleurs.

Impact néfaste sur la santé physique et mentale des travailleurs

L'accord de gouvernement exprime l'ambition de prévenir les maladies chez les travailleurs. Faciliter et promouvoir le travail de nuit va à l'encontre de cet objectif.

Le consensus scientifique est clair : le travail de nuit a un impact négatif sur la santé tant physique que mentale des travailleurs : cela va des troubles du sommeil et de la fatigue physique aux troubles neuropsychologiques et gastro-intestinaux, en passant par les maladies cardiovasculaires.

C'est en particulier le lien entre le travail de nuit et le cancer du sein qui est plus qu'inquiétant. Les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient à un article sur le caractère cancérogène du travail de nuit, qui est paru dans la revue médicale renommée The Lancet⁴, dont voici un extrait :

« La plus grande étude cas-témoins, de plus de 6000 cas de cancers du sein et les témoins correspondants issus de cinq pays, a comporté un protocole exhaustif d'évaluation de l'exposition et a évalué des paramètres d'exposition détaillés sur la durée et l'intensité de l'exposition (par exemple, le nombre de nuits de travail posté par semaine).

Cette étude a fourni des indications d'associations positives entre le travail de nuit posté et le risque de cancer du sein, en particulier chez les femmes pré-ménopausées. Les associations les plus solides concernaient le travail de nuit posté de haute intensité et de longue durée. »

D'autres études corroborent ces conclusions. On peut notamment citer :

- une étude publiée en 2020, qui établit des liens significatifs entre le cancer du sein et les longs services de nuit postés⁵ ;

⁴ Carcinogenicity of night shift work, The Lancet, Volume 20, Issue 8, [https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045\(19\)30455-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045(19)30455-3/fulltext).

⁵ Relationship between Night Shifts and Risk of Breast Cancer among Nurses: A Systematic Review, Medicina (Kaunas), 2020, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33321692/>

- une étude publiée en 2021, qui conclut à l'existence d'un lien statistique positif entre le travail de nuit et le risque de cancer du sein chez les travailleuses qui accomplissent des services de nuit courts⁶;
- une étude publiée en 2022 qui conclut à un risque accru de cancer du sein chez les travailleuses âgées travaillant en équipes successives⁷.

Plus près de chez nous, on peut se référer à l'étude menée en 2023 par l'Institut de recherche HIVA pour le travail et la société concernant l'impact sur le bien-être des horaires de travail atypiques dans le secteur de la surveillance.⁸ En ce qui concerne plus particulièrement le travail de nuit, cette étude aboutit entre autres aux constats suivants :

- Le travail de nuit et les horaires irréguliers semblent être les facteurs les plus étroitement liés à une mauvaise qualité du sommeil, tandis que l'autonomie dans l'organisation des horaires peut être associée à une bonne qualité du sommeil. Parmi les problèmes liés au sommeil qui sont rapportés par les agents de sécurité interrogés, on peut citer le fait de s'endormir fréquemment au volant, le caractère épuisant de l'alternance entre les services de nuit et de jour ou de la variation des heures de début du travail, et les fréquentes sautes d'humeur liées à la fatigue ;
- Une précédente étude sur le travail de nuit et le travail en équipes successives (Lamberts, 2017) avait déjà montré que les travailleurs de nuit sont souvent déconnectés du reste de l'organisation et ont donc moins voix au chapitre. Cette enquête le confirme ;
- Le travail de nuit semble être fortement et significativement associé au réveil précoce, aux réveils multiples et au manque de sommeil ;
- La soutenabilité est corrélée négativement au travail de nuit ;
- Une recommandation organisationnelle est de limiter l'exposition au travail de nuit ;
- Les travailleurs sont disposés à accepter des horaires de travail atypiques à condition qu'une compensation soit prévue.

⁶ Night-shift work duration and breast cancer risk: an updated systematic review and meta-analysis, BMC Womens Health, 2021, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33653334/>

⁷ Shift work with and without night shifts and breast cancer risk in a cohort study from Finland, Occup Environ Med, 2023 Jan, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35948413/>.

⁸ Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de bewakingssector?, HIVA-KULeuven 2023, <https://liras.kuleuven.be/retrieve/2f8c1f1a-3385-45c3-b2dd-dae2f46f9f19>

L'étude similaire réalisée par le même institut de recherche sur l'impact sur le bien-être des horaires de travail atypiques parmi les membres de la FGTB dans le secteur de la métallurgie et dans les secteurs de la Centrale générale de la FGTB aboutit également aux mêmes constats⁹.

Ce n'est donc pas sans raison que le travail de nuit était jusqu'à récemment reconnu comme un facteur déterminant pour l'accès anticipé au régime de chômage avec complément d'entreprise. Il est d'autant plus incompréhensible que, en imposant l'extinction du régime de RCC en question sans prévoir de mesures compensatoires, le gouvernement nie l'impact négatif du travail de nuit sur le bien-être et la santé des travailleurs. La seule option qui restera possible à partir de 55 ans pour le travailleur de nuit ayant travaillé au moins 20 ans la nuit sera de prendre un emploi de fin de carrière.

Il est dans ce sens aussi hallucinant qu'en dépit de l'impact néfaste sur la santé physique et mentale des travailleurs, les entreprises qui pratiquent le travail de nuit et le travail posté bénéficient depuis 2004 d'une importante exonération fiscale sur le précompte professionnel. Ce qui était à l'origine une mesure ciblée s'est transformé en une subvention annuelle de plus de 2 milliards d'euros, et ce, sans objectifs clairs, sans transparence et sans contrepartie sociale.

Parmi les 5 commissions paritaires concernées par la réforme du travail de nuit, il y a des commissions paritaires qui concernent des indépendants. Or, entre 2018 et 2023, les indépendants sont le groupe qui a connu la plus forte hausse des dépressions et burn-out (+ 69 %). La hausse moyenne des dépressions et burn-out chez l'ensemble des travailleurs est + 44 %. Favoriser le travail de nuit revient à détériorer les conditions de travail de ces personnes, déjà fort sujettes aux dépressions et burn-out.¹⁰

Il faut maintenir l'interdiction générale de principe du travail de nuit

En ce qui concerne les dispositions proposées proprement dites, les membres représentant les organisations de travailleurs regrettent vivement la suppression de l'interdiction générale du travail de nuit.

Il est important et nécessaire de maintenir une interdiction générale de principe du travail de nuit afin de montrer que le travail de nuit n'est pas un travail normal et qu'il doit rester limité aux actuelles exceptions strictement réglementées, et ce, en raison des effets néfastes sur la santé des travailleurs.

⁹ Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de metaalsector en de sectoren van de ABVV Algemene Centrale?, HIVA-KULeuven 2023, <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/4c29289e-946a-4b51-a568-75f89bfc310c>

¹⁰ https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/1-1_nombre_invalides_burnout_et_depression-2018-2023-global.pdf

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont fermement opposés à la nouvelle définition proposée du travail de nuit pour le groupe nouvellement créé « distribution et secteurs connexes (y compris le commerce électronique) ». La nouvelle définition, qui limite le travail de nuit aux heures prestées entre minuit et 5 heures du matin, va, en outre, plus loin que ce qui a cours dans les pays voisins. Le soi-disant argument selon lequel il s'agit de « redevenir compétitif par rapport aux pays voisins » est utilisé pour créer non pas des conditions de concurrence équitables mais des conditions de travail et de rémunération moins favorables pour les travailleurs de nuit. Ce sera le même travail de nuit, mais moins bien rémunéré et aboutissant également, à plus long terme, à une pension plus faible.

Aux Pays-Bas, le « travail de nuit » désigne le travail effectué entre minuit et 6 heures du matin, en France, une CCT doit définir une période d'au moins 9 heures comme « travail de nuit » (y compris les heures entre minuit et 5 heures du matin), et en Allemagne, le « travail de nuit » désigne le travail effectué entre 23 heures et 6 heures du matin. En limitant le « travail de nuit » aux heures comprises entre minuit et 5 heures du matin, la Belgique est le plus mauvais élève de la classe.

Un tel nivellement par le bas ne constitue pas non plus une solution structurelle, car – indépendamment de la multitude d'autres facteurs qui influencent la compétitivité internationale, tels que les procédures d'autorisation, l'aménagement du territoire, la densité du trafic, l'accessibilité, la main-d'œuvre qualifiée, etc. – dès lors que l'un des pays voisins déciderait de restreindre encore davantage la définition dans sa législation par rapport à ce qui est prévu dans le texte soumis pour avis, l'avantage concurrentiel disparaîtrait immédiatement et il faudrait tout recommencer depuis le début.

Les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient d'ailleurs à cet égard au rapport du Conseil central de l'économie sur les défis de l'e-commerce en Belgique, qui a été rédigé en 2023 conjointement par les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs¹¹.

Incompatibilité avec les conventions n^{os} 98 et 171 de l'OIT

L'avant-projet de loi prévoit qu'il ne peut être dérogé à la nouvelle définition proposée pour les travailleurs dont le contrat de travail commence à partir du 1^{er} janvier 2026, et ce, ni par convention collective de travail, ni par accord individuel, ni par le règlement de travail.

Une telle interdiction de la concertation sociale va à l'encontre de la liberté de négociation collective, liberté qui est notamment inscrite dans la convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par la Belgique, et est également contraire à l'objectif de promotion du dialogue social inscrit dans le socle européen des droits sociaux.

¹¹ <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1114/les-defis-de-l-e-commerce-en-belgique>

La convention n° 171 de l'OIT définit en outre le travail de nuit comme tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin. L'article 8 de la convention dispose qu'il faut prévoir une compensation adéquate pour le travail qui est clairement du travail de nuit. La recommandation n° 178 prévoit qu'une telle compensation doit s'ajouter à la rémunération normalement prévue pour un travail identique. Porter atteinte aux primes de nuit est donc contraire à la convention n° 171.

Les droits acquis doivent être maintenus

La date charnière du 1^{er} janvier 2026 soulève toute une série de questions :

- Que se passe-t-il pour les travailleurs intérimaires qui – sans avoir eux-mêmes le moindre choix à ce sujet – sont occupés sur la base de contrats de travail intérimaire successifs dont l'un commence le 1^{er} janvier 2026 ? Ces travailleurs intérimaires perdront-ils une partie de leur prime de nuit alors qu'ils continuent à exécuter le même travail de nuit qu'auparavant ?
- Que se passe-t-il si un travailleur intérimaire est embauché à titre permanent chez l'utilisateur à partir du 1^{er} janvier 2026 et qu'il continue à y effectuer le même travail de nuit ?
- Et pour les travailleurs qui sont occupés sur la base de contrats à durée déterminée successifs ?
- Et pour les ouvriers qui passent au statut d'employé au 1^{er} janvier 2026 ?
- Et pour les travailleurs qui sont repris dans le cadre d'une procédure prévue par la CCT n° 32 bis et qui se voient offrir par le repreneur un nouveau contrat de travail prenant cours à partir du 1^{er} janvier 2026 ?
- Que se passe-t-il si une entreprise décide de franchiser l'ensemble de ses filiales à partir du 1^{er} janvier 2026 et si les travailleurs se voient offrir de nouveaux contrats ?
- Et si un employeur décide de résilier tous les contrats et oblige les travailleurs à conclure un nouveau contrat de travail à partir du 1^{er} janvier 2026 ?

Les travailleurs qui se trouvent dans les situations décrites ci-dessus (et dans des situations similaires) ne peuvent en aucune manière être confrontés à une perte de prime de nuit. Il convient d'offrir la sécurité juridique à ces travailleurs quant au maintien complet de leurs conditions de travail et de rémunération. Et ce, d'autant plus que le gouvernement a déclaré dans l'accord de gouvernement qu'il ne peut y avoir aucune perte de pouvoir d'achat pour le travailleur qui est actuellement déjà actif entre 20 heures et minuit.

Les membres représentant les organisations de travailleurs condamnent fermement l'intervention directe dans les primes de nuit pour les nouveaux travailleurs à compter du 1^{er} janvier 2026. Les primes et avantages liés au travail de nuit sont en effet la principale raison pour laquelle les travailleurs optent pour ces régimes de travail (voir ci-dessus). Intervenir, par les dispositions proposées, dans les primes et avantages liés au travail de nuit aura pour conséquence que moins de travailleurs seront enclins à opter pour de tels régimes de travail (sans tenir compte de l'intervention dans l'impact du travail de nuit sur les régimes de fin de carrière, et ce, sans parler du relèvement de l'âge légal de la retraite à 67 ans). Une fois encore, cela ne semble pas conforme à l'intention exprimée dans l'accord de gouvernement selon laquelle il ne doit y avoir aucune perte de pouvoir d'achat pour les travailleurs qui sont déjà actifs entre 20 heures et minuit. De plus, cette mesure instaure une discrimination salariale inacceptable entre travailleurs qui effectuent pourtant exactement le même travail.

Enfin, la date charnière du 1^{er} janvier 2026 en matière de primes et d'avantages liés au travail de nuit est également une source d'incertitude. Les membres représentant les organisations de travailleurs partent du principe que les travailleurs qui perçoivent cette prime de nuit au 31 décembre 2025 la conserveront, indépendamment des négociations sectorielles en cours pour 2025-2026. Le maintien intégral de la prime de nuit une fois qu'elle est acquise doit être précisé plus clairement, afin d'offrir la sécurité juridique aux travailleurs concernés.

La composition de la distribution et secteurs connexes ne convainc pas

Il n'est pas surprenant que les membres représentant les organisations de travailleurs ne puissent absolument pas accepter la composition proposée pour le nouveau groupe « distribution et secteurs connexes (y compris le commerce électronique) ».

En quoi le commerce de détail indépendant (CP 201) en Belgique subit-il un désavantage concurrentiel en matière de travail de nuit par rapport aux pays voisins ? Il s'agit de magasins de proximité, de boutiques de mode, de librairies, etc. Ces commerces n'ont pas besoin du travail de nuit et ne subissent aucun désavantage concurrentiel par rapport aux pays voisins.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont tout à fait disposés à procéder à l'identification fondée et objective demandée de la liste des commissions paritaires qui sont censées relever du groupe nouvellement créé « distribution et secteurs connexes (y compris le commerce électronique) ». Les membres représentant les organisations d'employeurs ne se sont toutefois pas montrés disposés à se livrer à un tel exercice.

Les membres représentant les organisations de travailleurs insistent pour que les partenaires sociaux tant interprofessionnels que sectoriels soient associés à toutes les discussions relatives à la composition du nouveau groupe « distribution et secteurs connexes (y compris le commerce électronique) », compte tenu de son impact indéniable sur les travailleurs concernés et, plus largement, sur l'ensemble du monde du travail.

La concertation sociale dans le cadre de l'introduction de régimes de travail comportant des prestations de nuit doit être garantie

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent en aucun cas accepter les dispositions proposées concernant l'introduction de régimes de travail comprenant des prestations de nuit. Des régimes de travail aussi radicaux requièrent une concertation sociale afin de préserver les conditions de rémunération et de travail ainsi que la santé des travailleurs concernés.

Les dispositions proposées donnent aux employeurs carte blanche pour ignorer complètement la délégation syndicale dans leurs entreprises et se contenter de modifier le règlement du travail. La disposition selon laquelle la signature d'un seul syndicat suffit peut en outre avoir des effets pervers. Il est en effet concevable que la signature d'un syndicat qui ne représente qu'une minorité des travailleurs d'une entreprise, voire qui ne représente pas les travailleurs pour lesquels le travail de nuit est introduit, suffise à lier l'ensemble des travailleurs.

La suppression *de facto* de la possibilité pour les partenaires sociaux sectoriels de trouver un accord en cas de litige au niveau de l'entreprise est également inacceptable. D'une part, cela expose les travailleurs au niveau de l'entreprise à l'arbitraire et à la politique de force de leur employeur. D'autre part, cela enlève en même temps une tâche importante aux inspecteurs sociaux, à savoir la surveillance des relations sociales au sein des entreprises.

Les partenaires sociaux sectoriels seront également laissés dans l'ignorance totale de ce qui se passe dans les entreprises de leur secteur s'ils ne doivent plus être informés des consultations dans le cadre de l'introduction de régimes de travail comportant des prestations de nuit. Cela rend en même temps impossible toute forme de contrôle réel de la mise en œuvre effective de cette consultation obligatoire. Cela porte également atteinte à la protection du travailleur qui refuse de passer à un régime de travail comportant des prestations de nuit.

Secteur de la construction

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont choqués que les projets de dispositions soumis pour avis relatives à la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction abrogent l'interdiction de tels travaux avant 7 heures du matin et après 18 heures. Sachant que, dans le secteur de la construction, malgré des années de lutte pour des conditions de travail plus sûres, on déplore encore de nombreuses victimes d'accidents mortels.

De récentes campagnes d'inspection¹² ont également révélé un nombre choquant d'infractions aux règles de bien-être et de sécurité, ce qui fait du secteur de la construction l'un des secteurs les plus dangereux. En outre, ce secteur compte de nombreuses petites entreprises qui ne disposent ni d'une représentation syndicale, ni d'un comité pour la prévention et la protection au travail. Le secteur de la construction se distingue également régulièrement par des cas de fraude ou de dumping social. Le travail de nuit ne fera qu'aggraver ces phénomènes.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent également les résultats, publiés le 27 septembre 2025, de l'étude à grande échelle menée par De Morgen, l'UZA et l'UAntwerpen sur le bruit ambiant¹³ en Flandre, qui montrent que les activités de construction et de démolition constituent la quatrième source principale de nuisances sonores. Et ce sont précisément ces activités (avec leur impact sur la santé des riverains) que le gouvernement souhaiterait autoriser la nuit ? Autoriser les travaux de construction la nuit ne favorisera en rien l'attractivité du secteur, qui est déjà en crise en raison d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée (la fédération sectorielle Bouwunie a de nouveau tiré la sonnette d'alarme cette semaine), et accroîtra encore la difficulté de pourvoir aux emplois vacants dans le secteur.

Surveillance et risques de santé

L'extension proposée du travail de nuit entraînera une augmentation considérable du nombre de travailleurs soumis à un contrôle médical obligatoire, alors qu'il existe déjà une pénurie criante de médecins du travail. Ces derniers se voient en outre imposer des tâches supplémentaires dans le cadre de la politique de retour au travail. Il n'y aura donc guère de surveillance (préventive) de la santé, malgré les risques énormes que présente le travail de nuit pour la santé (voir ci-dessus).

En combinaison avec une grave pénurie de main-d'œuvre et de moyens au sein des services d'inspection, tant en ce qui concerne l'inspection du travail que l'inspection du bien-être au travail, cela entraînera d'énormes risques pour la santé des travailleurs de nuit ainsi qu'une augmentation du nombre d'accidents du travail (mortels).

¹² Campagne d'inspection : près de 50 % des infractions détectées sur les chantiers de construction étaient liées au risque de chute de hauteur : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/campagne-dinspection-pres-de-50-des-infractions-detectees-sur-les-chantiers-de> ; Campagne annuelle « Action coup de poing » sur les chantiers de construction : le risque de chute reste toujours le plus grand danger: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/campagne-annuelle-action-coup-de-poiing-sur-les-chantiers-de-construction-le-risque-de>

¹³ <https://www.demorgen.be/redactie/2025/oorzaak-resultaten/index.html>

2.2.1.6 Limitation de la durée maximale du délai de préavis

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que la limitation des délais de préavis va à nouveau à l'encontre de l'accord tripartite conclu à ce sujet en 2013. Les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail remarquaient encore unanimement en 2023, à juste titre, ce qui suit (*avis n° 2.339 du 28 novembre 2023, point C, page 6*) :

« [Le Conseil] 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. »

De même, depuis 2023, aucune partie n'a fait valoir que les équilibres sous-jacents auraient, dans l'intervalle, perdu leur pertinence. C'est le gouvernement qui, par l'intervention prévue, remet en cause l'équilibre trouvé en 2013.

La limitation de la constitution des délais de préavis à une semaine supplémentaire par année d'ancienneté entamée à partir de 21 années d'ancienneté était un élément essentiel du compromis de 2013. Jusqu'alors, la moitié des travailleurs se constituaient encore, même après 21 années d'ancienneté, plus du double de ce délai, sans limitation dans le temps. La constitution des délais de préavis avait donc déjà été fortement limitée à partir de 21 années d'ancienneté en 2013.

En remettant en cause le compromis de 2013, le gouvernement remet immédiatement en question le compromis belge plus large en matière de licenciements. Dans le contexte européen, la Belgique dispose d'un système de licenciement libéral, dans lequel, en dehors de tout motif discriminatoire, un employeur peut licencier n'importe quel travailleur à tout moment, sans avoir à en demander l'autorisation préalable auprès d'un tribunal. C'est un secret de polichinelle que les travailleurs belges sont une cible facile dans les plans européens de licenciements collectifs en raison du pouvoir quasi illimité de l'employeur en matière de licenciement. À l'avenir, les acteurs internationaux qui souhaitent réduire leur passif social se concentreront encore davantage sur les travailleurs belges, indépendamment de toute considération de productivité. La réduction supplémentaire du coût de ces licenciements, pris en compte financièrement, ne favorisera pas l'emploi des travailleurs belges. *« Le travail n'est pas une marchandise »*, mais il ne fait que devenir moins cher en Belgique.

En outre, l'avant-projet de loi va plus loin que l'accord de gouvernement sur deux points. En premier lieu, l'accord de gouvernement limitait uniquement les indemnités de licenciement à un maximum de 52 semaines, alors que l'avant-projet de loi limite également les délais de préavis à prester régulièrement. En second lieu, l'accord de gouvernement prévoyait d'appliquer uniquement le dispositif aux travailleurs nouvellement engagés, alors que l'avant-projet de loi soumis pour avis applique également les nouvelles règles aux travailleurs actuels qui, pour une raison quelconque, devraient signer un nouveau contrat de travail auprès de leur employeur actuel. Il faut garantir la sécurité juridique à ces travailleurs.

Finalement, il s'avère que l'impact budgétaire de cette mesure n'a pas été calculé, alors que le montant annuel total des indemnités de licenciement s'élève 1,88 milliard d'euros (rapport annuel 2023 de l'ONSS). La perte de recettes fiscales et de cotisations sociales résultant de cette mesure sera considérable. De surcroît, les travailleurs licenciés par leur employeur devront avoir recours aux allocations de chômage plus rapidement qu'auparavant s'ils ne trouvent pas immédiatement un nouvel emploi. Cela entraînera des coûts supplémentaires pour la sécurité sociale.

Les membres représentant les organisations de travailleurs jugent qu'il convient d'insérer, dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, au moins une disposition précisant que les partenaires sociaux peuvent, au niveau sectoriel, déroger aux nouveaux délais proposés.

2.2.2 Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs se réjouissent que le gouvernement reconnaisse la nécessité de moderniser le droit du travail et le marché du travail, et ils formulent les considérations suivantes.

2.2.2.1 *Heures supplémentaires volontaires (y compris limite interne et enregistrement du temps)*

- Avant toute chose, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent insister sur l'importance du système des heures supplémentaires volontaires, en particulier au regard de la pénurie aiguë de personnel qui traverse un très grand nombre de secteurs.

C'est pourquoi les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent pleinement l'augmentation du quota annuel d'heures supplémentaires volontaires – exonérées tant sur le plan social que fiscal –, que l'avant-projet de loi entend faire passer de 100 heures à 360 heures (450 heures pour l'horeca).

À ce sujet, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent qu'une série de modalités prévues par l'avant-projet de loi soient concrétisées, à savoir :

- la non-prise en compte de ces heures supplémentaires volontaires dans la limite interne. Comme le SPF Emploi a eu l'occasion de le rappeler lors d'une réunion du Conseil le 15 septembre 2025, cette non-prise en compte est logique dès lors que des heures supplémentaires (volontaires ou non) ne donnent pas lieu à une récupération, mais à un paiement. Tenir compte des heures supplémentaires volontaires dans la limite interne aurait d'ailleurs pour conséquence que, une fois effectuées, ces heures resteraient comptabilisées et limiteraient/rendraient impossible, *de facto*, la prestation d'heures supplémentaires classiques pendant le reste de la période de référence.

C'est pour ces raisons que les « heures de relance » existantes, ainsi que les heures supplémentaires volontaires dans l'horeca, ont également été exclues du champ d'application de la limite interne. Cette logique ressort par ailleurs de l'article 26 bis, § 2 bis, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui stipule que les heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut choisir de ne pas les récupérer sont également exclues de la limite interne.

- l'absence de sursalaire pour 240 des 360 heures du quota annuel d'heures supplémentaires volontaires ;
 - la reconduction tacite systématique de l'accord écrit entre l'employeur et le travailleur pour une nouvelle période d'un an, évolution de nature à favoriser la simplification administrative préconisée dans l'accord de gouvernement.
- Le gouvernement a demandé au Conseil national du travail de déterminer s'il était possible et souhaitable d'intégrer les règles relatives à la limite interne et les dispositions de la directive européenne sur le temps de travail dans un nouveau système unique. Le gouvernement estime que ce système ne doit pas être plus strict que les prescriptions actuelles (pas de « goldplating »), que sa mise en œuvre ne doit pas poser de problèmes sur le terrain et qu'il ne doit pas limiter le recours aux heures supplémentaires volontaires telles que décrites dans l'accord de gouvernement. Les membres représentant les organisations d'employeurs affirment à ce sujet qu'il n'est ni possible ni souhaitable de répondre à cette question et de créer un nouveau système qui risquerait, en outre, de compromettre la flexibilité si nécessaire pour les entreprises.
 - Pour les travailleurs à temps partiel, des conditions supplémentaires ont été ajoutées à l'utilisation des heures supplémentaires volontaires dans le projet de loi, sans motivation et sans justification, à savoir qu'une augmentation temporaire du travail doit être démontrée et que les travailleurs à temps partiel doivent déjà travailler depuis au moins trois ans sur la base d'un contrat de travail à temps partiel.

Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que ces conditions prévues par l'avant-projet de loi pour que les travailleurs à temps partiel puissent prêter des heures supplémentaires volontaires soient abandonnées.

En effet, l'avant-projet de loi impose comme conditions qu'il y ait un « surcroît temporaire du travail » et que le travailleur à temps partiel soit occupé comme tel depuis au moins trois ans.

Ces conditions sont disproportionnées et de nature à rendre dans les faits impossible la prestation d'heures supplémentaires volontaires par les travailleurs à temps partiel. Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent rappeler qu'avant de pouvoir prester des heures supplémentaires (volontaires ou non d'ailleurs), les travailleurs à temps partiel doivent d'abord, le cas échéant, prester des heures complémentaires et arriver par ce biais à la limite maximale journalière ou hebdomadaire du temps de travail. Il s'agit déjà d'un garde-fou important et suffisant.

Par ailleurs, la notion de « surcroît temporaire de travail », qui est sujette à discussion, n'est connue que dans le cadre de la législation relative à l'intérim, qui prévoit un accord de la délégation syndicale, élément de complexité qui hypothèque grandement le recours à ce dispositif et qui est contraire à l'objectif du dispositif de rendre possible la prestation des heures supplémentaires volontaires par le simple accord entre l'employeur et le travailleur. Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que dans l'hypothèse d'une utilisation de cette notion en l'espèce, cette condition ne soit pas prévue.

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent sur l'importance d'un accès souple aux heures supplémentaires volontaires pour les travailleurs à temps partiel, en particulier dans les secteurs où les travailleurs à temps partiel représentent un pourcentage significatif sinon majoritaire de la totalité des travailleurs, secteurs qui présentent d'ailleurs une forte pénurie de personnel.

Enfin, les membres représentant les organisations d'employeurs constatent avec satisfaction que les principes existants, spécifiques au secteur, en matière d'heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l'horeca sont maintenus, y compris l'exclusion de la limite interne. Le nombre maximal d'heures est en outre porté à 450, ce qui constitue une bonne mesure pour le secteur compte tenu des importantes pénuries de personnel et des défis sur le plan de l'organisation du travail. Il est important pour ces membres que ces principes ne soient pas remis en cause.

- Enregistrement du temps de travail :

Suite à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019, des experts ont été entendus au sein du CNT et des travaux approfondis ont été menés, qui ont finalement abouti à l'avis n° 2.324 ([avis-2324](#)) du CNT du 25 octobre 2022. Étant donné qu'aucun élément nouveau n'est venu s'ajouter à ce dossier depuis lors, les membres représentant les organisations d'employeurs renvoient intégralement aux arguments exposés dans cet avis, qui expliquent pourquoi une obligation générale d'enregistrement du temps de travail n'est pas souhaitable. L'arrêt Loredas, auquel il est fait référence, concerne le personnel de maison, auquel la législation relative au temps de travail ne s'applique pas, et n'est donc pas pertinent en l'espèce.

2.2.2.2 Travail de nuit

Introduction

Les membres représentant les organisations d'employeurs se réjouissent de l'assouplissement du travail de nuit grâce à la suppression de l'interdiction générale du travail de nuit, à l'alignement de la définition du travail de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, avec celle utilisée dans les pays voisins de la Belgique, et à l'assouplissement des procédures de mise en œuvre. C'est une bonne chose pour l'économie en général, pour la compétitivité des entreprises belges ainsi que pour l'emploi et la création d'emplois en Belgique, en particulier pour les personnes peu ou pas qualifiées, et pour l'attractivité de la Belgique en tant que pays d'investissement. Cela offre également davantage d'opportunités aux travailleurs eux-mêmes qui souhaitent suivre une formation pendant la journée, faire du bénévolat, combiner avec la garde des enfants, éviter les embouteillages, etc.

Toutefois, afin que cet assouplissement ait également un impact réel sur le terrain, ils insistent pour des mesures soient prises en vue de réduire de manière effective les coûts salariaux dans ces secteurs sans effets financiers indésirables, et pour que les modifications et ajouts suivants soient apportés au projet de texte législatif.

Définition du travail de nuit

- Les membres représentant les organisations d'employeurs souscrivent à l'adaptation de la définition du travail de nuit en travail exécuté entre minuit et 5 heures, conformément à l'accord de gouvernement, pour le « secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique ». La définition distincte pour ces secteurs se justifie par l'intérêt général pour l'économie belge et l'emploi afin de renforcer/restaurer la compétitivité des entreprises belges dans ces secteurs par rapport aux pays voisins de la Belgique (voir aussi l'avis n° 2025-1746 du CCE).

Cette définition plus restrictive du travail de nuit devrait également faciliter et encourager le travail en soirée (jusqu'à minuit). Cela présente de nombreux avantages tant pour les entreprises que pour les travailleurs qui choisissent d'effectuer du travail en soirée, ainsi que pour l'économie belge (voir ci-dessus).

- Ils déplorent toutefois que la définition large, prévue dans l'accord de gouvernement, de la notion de « secteur de la distribution et secteurs connexes, y compris le commerce électronique », soit décrite de manière beaucoup plus restrictive en exécution du texte de loi, qui ne mentionne que cinq commissions paritaires, dont sont exclues à tort et sans aucune motivation un certain nombre de commissions et sous-commissions paritaires qui s'occupent pourtant bien de distribution et de logistique (y compris le commerce électronique). Plusieurs de ces commissions paritaires exclues sont en outre les commissions « miroirs » pour ouvriers des commissions paritaires pour employés qui ont bel et bien été incluses.

Cela entraîne, d'une part, une distorsion de concurrence au sein même du secteur entre les entreprises qui relèvent de cette définition et celles qui n'en relèvent pas, en tenant également compte du fait que pour un certain nombre de fonctions dans ce secteur (par exemple, magasinier), les travailleurs peuvent relever tant de la commission paritaire des ouvriers que de celle des employés.

D'autre part, cela pose aussi d'importants problèmes au sein même de ces entreprises, où les ouvriers ne bénéficient pas des assouplissements, contrairement aux employés. Cela va à l'encontre des importants efforts qui ont été consentis au cours de la dernière décennie en vue d'aboutir à un statut unique. Cette distinction supplémentaire entre employés et ouvriers constituerait plutôt un pas en arrière qu'une contribution à la modernisation du droit du travail visée par le projet de loi. Outre l'énorme complexité que cette distinction entre ouvriers et employés entraîne pour les entreprises, il s'agit de surcroît d'une distinction illicite et injustifiable, qui n'est pas conforme à la définition large figurant dans l'accord de gouvernement.

- Manquent au moins les commissions paritaires suivantes :
 - La CP 202.01 : Il s'agit de la commission paritaire des franchisés. La non-prise en compte entraînera une distorsion de concurrence entre les magasins intégrés et les magasins franchisés, qui exercent exactement les mêmes activités que les entreprises de la commission paritaire n° 202. Cette sous-commission paritaire fait partie intégrante du secteur de la distribution.
 - La CP 119 du commerce alimentaire : La commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202) est reprise, mais pas celle pour les ouvriers du commerce de détail alimentaire (CP 119). Or, il s'agit de commissions paritaires « miroirs ». Il y a également de grandes entreprises qui relèvent de la CP 119 pour leurs ouvriers et de la CP 202 pour leurs employés.
 - Les commissions paritaires auxiliaires 100 (pour les ouvriers) et 200 (pour les employés), pour autant que les activités soient liées à la distribution et aux activités connexes (logistique), y compris le commerce électronique. Les travailleurs de certains services d'assistance, tels que les techniciens et les dépanneurs en cas de perturbations, relèvent pour plusieurs entreprises de la distribution, de la CP 100 ou de la CP 200. De même, le personnel de certains grossistes relève de la CP 200. Il en va de même pour certains ouvriers des pharmacies en ligne qui relèvent de la CP 100.
 - La CP 140.03 pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers : La commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226) figure sur la liste, mais pas celle pour les ouvriers du transport routier et de la logistique. Or, il s'agit également de commissions paritaires « miroirs » pour ouvriers et employés. Au sein du secteur, pour des « entreprises identiques », certaines « fonctions identiques de chauffeur et de magasinier » peuvent relever des deux commissions paritaires. Par ailleurs, il existe également des entreprises qui relèvent de la CP 140.03 pour leurs ouvriers et de la CP 226 pour leurs employés.

- La CP pour le commerce du métal (CP 149.04), qui contient les activités liées à la distribution et au commerce. Les entreprises de ces secteurs occupent des ouvriers sous la sous-commission paritaire n° 149.04, mais relèvent – entre autres – pour leurs employés des CP 201 et 311. Il s'agit donc également de commissions paritaires miroirs.
- Dans un souci de sécurité juridique, une définition générale, rédigée dans l'esprit large de l'accord de gouvernement, serait une meilleure option juridique que de désigner quelques commissions paritaires qui pourraient disparaître ou changer à l'avenir et qui ne sont pas suffisamment représentatives de l'ensemble du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique.

Cette définition générale n'a toutefois de sens que si aucune liste restrictive n'est incluse dans l'exposé des motifs.

Cette définition doit dès lors englober à la fois tout le commerce de détail (qu'il soit électronique ou non, y compris les activités logistiques dans le commerce de détail) et tout le commerce de gros (qu'il soit électronique ou non) et toute la logistique et le commerce électronique, en tant que quatre catégories distinctes. Cette dernière catégorie ne peut être limitée au seul commerce électronique dans les commissions paritaires mentionnées, car cela constituerait une restriction par rapport aux règles actuelles, où l'exception à l'interdiction du travail de nuit s'appliquait déjà à l'ensemble du commerce électronique, quelle que soit la commission paritaire.

Assouplissement des procédures : régimes de travail pour le travail de nuit n'impliquant pas de prestations de nuit, ou « travail de soirée »

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent pour que les procédures d'introduction soient également assouplies pour les régimes de travail qui n'impliquent pas de prestations de nuit (prestations uniquement entre 6 h et minuit ou à partir de 5 h), c'est-à-dire pour le « travail de soirée ».

L'accord de gouvernement prévoit en effet un assouplissement général des procédures pour le travail de nuit, sans faire de distinction entre les régimes de travail de nuit avec et sans prestations de nuit. C'est donc à tort qu'aucun assouplissement n'a été mis en œuvre pour cette dernière catégorie. L'accord de gouvernement prévoit également de donner aux travailleurs une plus grande liberté pour déterminer leur durée de travail en accord avec leur employeur et dans le respect des règles européennes.

Sur cette base, ils plaident dès lors pour que le projet prévoie que ces régimes de travail sans prestations de nuit puissent être mis en place par un accord individuel entre l'employeur et le travailleur et pour que les horaires convenus dans cet accord individuel puissent être automatiquement repris dans le règlement de travail.

Cet élément est important car les entreprises ont du mal, voire ne parviennent pas, à conclure des accords avec les syndicats pour pouvoir travailler le soir sans devoir payer des suppléments élevés, ce qui détériore encore davantage leur position concurrentielle.

Assouplissement des procédures : Régimes de travail pour travail de nuit comprenant des prestations de nuit

Les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent qu'une limitation de l'e-commerce (commerce électronique) à certaines commissions paritaires annulerait l'assouplissement déjà existant de la procédure d'introduction pour le commerce électronique, à savoir l'introduction du travail de nuit au moyen d'une CCT « ordinaire », pour tous les secteurs qui s'occupent de commerce électronique, mais qui ne relèvent pas de l'une des 5 commissions paritaires mentionnées. Désormais, ces secteurs devraient conclure une CCT avec TOUTES les organisations syndicales représentées dans l'entreprise afin d'introduire un régime de travail comprenant des prestations de nuit. Cela va à l'encontre de l'esprit de l'accord de gouvernement, qui visait clairement à assouplir les règles et non à revenir sur les assouplissements déjà apportés.

Suppression de l'interdiction du travail de nuit dans le secteur de la construction

Les membres représentant les organisations d'employeurs, en concertation avec le secteur de la construction, sont partisans de la suppression de l'interdiction du travail de nuit dans le secteur de la construction. C'est une conséquence logique de la suppression générale de l'interdiction du travail de nuit. Il n'y a en effet aucune raison pour imposer d'autres règles, discriminatoires, à ce secteur par rapport aux autres.

Ils sont d'ailleurs convaincus que cela n'entraînera pas d'augmentation massive du travail de nuit dans le secteur de la construction. En effet, dans ce secteur, le travail de nuit est presque exclusivement utilisé pour les travaux routiers et ferroviaires (Infrabel, métro), car les autorités exigent que les travaux soient effectués de nuit afin de limiter les perturbations du trafic. Le travail de nuit est également utilisé lorsqu'il présente moins de risques pour les tiers (par exemple, travaux dans des magasins ou des centres commerciaux en l'absence de clients, etc.). En outre, lorsque l'exécution de travaux de construction présente un risque pour la circulation, les autorités détournent le trafic vers l'autre voie ou, lorsque ce n'est pas possible, ferment la route pendant un temps limité afin de permettre la réalisation des travaux en toute sécurité.

La suppression entraînera une simplification administrative, mais elle ne changera rien aux conditions de travail ni aux règles en matière de sécurité et de bien-être, qui resteront pleinement applicables.

Enfin, ils regrettent que l'interdiction du travail le samedi dans le secteur de la construction ne soit pas levée. Cette interdiction n'existe pas dans d'autres pays de l'UE. Ils ne comprennent dès lors pas pourquoi le secteur de la construction devrait être discriminé par rapport aux autres secteurs.

2.2.2.3 *Suppression de la durée hebdomadaire minimale de travail*

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont pris connaissance des articles 12 et 13 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses, relatifs à la suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail.

Ils estiment que la suppression de cette durée minimale hebdomadaire constitue une mesure positive dans un contexte évolutif où les besoins respectifs (des employeurs et des travailleurs) de régimes de travail adaptés aux besoins de production ou aux cycles de fonctionnement des entreprises et aux besoins personnels des travailleurs, vont croissant.

La suppression de cette durée hebdomadaire constitue également une mesure positive car elle est susceptible de permettre des régimes de travail plus adaptés pour des personnes pensionnées dont le volume de prestations est conditionné par les plafonds de revenus autorisés.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent, enfin, que la suppression de la durée hebdomadaire minimale était déjà d'application notamment sur la base de dérogations sectorielles sans que ces accords sectoriels n'aient jamais soulevé de problèmes.

Contrats à l'appel ou à la demande (« Oproepcontracten »)

Concernant la demande relative à la définition des contrats à l'appel ou contrats à la demande, les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis qu'il n'est pas nécessaire de définir, en droit belge, la notion de contrats à l'appel.

En effet, le droit du travail belge connaît une grande variété de formes contractuelles notamment en fonction de la durée du contrat, en fonction du volume des prestations, en fonction de la catégorie du travailleur ou en fonction de besoins sectoriels spécifiques. Aucune de ces formes ne permet toutefois l'existence de contrats à l'appel.

Chacune des formes contractuelles existantes est bien réglementée et, dans les cas spécifiques où le volume des prestations n'est pas déterminé au moment de la conclusion d'un contrat-cadre, ce volume sera bien déterminé conventionnellement au moment du contrat afférent à une (ou des) prestation(s) déterminée(s). Le consentement du travailleur est donc bel et bien recueilli dans ces cas spécifiques.

Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent également que l'article 11 de la Directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (dite directive TPWC) prévoit l'imposition de mesures complémentaires pour les contrats à la demande, dans le cas où les États membres autorisent le recours à des contrats à la demande ou à des contrats de travail similaires.

Le SPF Emploi s'est clairement exprimé, lors de la transposition de cette Directive en droit belge, en indiquant que la transposition de cet article n'était pas requise puisque « *La Belgique ne connaît pas les contrats à la demande* » (extrait tableau de transposition, doc. CNT du 10/10/2019 n° 38+51/D.19-36).

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent, en outre, que la règle disposant que la durée de chaque prestation ne peut être inférieure à 3 heures, n'est pas modifiée par l'avant-projet ce qui garantit un minimum de prestations.

Pour le surplus, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la volonté des parties au contrat doit rester déterminante pour la qualification du volume d'heures à prester. Elles rappellent également l'importance de ne pas remettre en question des formes contractuelles réglementées existantes ou à venir.

2.2.2.4 Assouplissement du règlement de travail

Assouplissement concernant la reprise des horaires de travail dans les règlements de travail

Les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent très favorablement l'article 9 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses en ce qu'il vise à assouplir les obligations en matière de tenue des horaires de travail dans le règlement de travail.

Ils constatent que les obligations actuelles relatives à la reprise des horaires de travail dans le règlement de travail conduisent à une charge disproportionnée pour les employeurs puisque presque tous les horaires existants dans l'entreprise doivent obligatoirement être repris dans le règlement. En pratique, cette obligation se traduit par une compilation d'horaires qui ne rencontre ni les intérêts des employeurs, ni ceux des travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs comprennent la nécessité de disposer d'un outil de contrôle portant, notamment, sur le respect du principe suivant lequel une personne ne peut être occupée en dehors des horaires du règlement de travail.

En laissant, au travers de l'article 9, la liberté à l'employeur de choisir entre la reprise de la totalité des horaires de travail ou la détermination d'un cadre de la durée de travail, l'avant-projet apporte la possibilité, pour l'employeur, de faire l'économie de la compilation des horaires tout en garantissant le respect des principes et limites de la législation sur la durée du travail.

Assouplissements concernant l'introduction des horaires dans le règlement de travail

Les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent très favorablement les articles 10 et 11 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses en ce qu'ils visent à assouplir les obligations en matière de procédure de modification du règlement de travail.

Ils constatent qu'à l'heure actuelle, un employeur qui souhaite prévoir un nouvel horaire de travail ou modifier, même légèrement, un horaire de travail existant, ne peut le faire qu'en respectant la procédure complète de modification du règlement de travail quand bien même ces modifications seraient réalisées à la demande du travailleur.

En l'état actuel de la réglementation, la procédure de modification du règlement de travail peut conduire à que le projet de règlement de travail soit bloqué indéfiniment même si les raisons du blocage sont étrangères aux modifications afférentes aux horaires. En cas de divergences, la commission paritaire est informée.

Il est donc positif que la réglementation vise à assouplir la procédure existante en permettant désormais une prise de décision valable au niveau de la commission paritaire moyennant les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent toutefois que cet assouplissement est limité aux cas d'extension d'un cadre de la durée de travail ou d'ajout d'un horaire de travail en-dehors du cadre de la durée de travail ou à l'hypothèse de l'introduction d'un nouvel horaire de travail dans un règlement de travail ne comportant pas de cadre de la durée normale de travail.

Ils estiment que cette modification aurait pu être étendue à toutes les situations de modification des horaires.

Ils estiment, plus fondamentalement, qu'il eût été préférable de permettre la modification automatique du règlement de travail lors et par le fait de la conclusion d'un horaire individuel.

2.2.2.5 Délais de préavis

Les coûts élevés liés au licenciement et les longs délais de préavis font de la Belgique l'un des pays européens où il est le plus coûteux de licencier. Pour de nombreux employeurs, il est pratiquement impossible de licencier des travailleurs ayant une longue ancienneté, même lorsque cela s'avère nécessaire. En outre, selon l'OCDE, la Belgique fait partie des pays où la réglementation en matière de délais et d'indemnités de préavis est la plus stricte¹⁴. Alors que d'autres pays ont assoupli leur législation en matière de licenciement ces dernières années, c'est l'inverse qui s'est produit en Belgique. Par rapport à d'autres pays, la Belgique ne prévoit pas non plus de limite maximale claire pour les délais et indemnités de préavis en cas de préavis donné par l'employeur. Aux Pays-Bas, par exemple, un plafond nominal est appliqué et les délais de préavis sont plus courts, ce qui peut favoriser une plus grande flexibilité et davantage de mobilité entre les emplois. En cas de préavis donné par le travailleur, la Belgique a adopté en 2003 une loi qui simplifie le délai de préavis et le limite à un maximum de 13 semaines.

C'est pourquoi les membres représentant les organisations d'employeurs se prononcent en faveur de la mesure visant à limiter à 52 semaines au maximum le délai de préavis en cas de licenciement. En fixant à 52 semaines le délai maximum pour un préavis donné par l'employeur, on trouve un équilibre raisonnable. La proposition est cohérente avec la logique existante et donne aux employeurs plus de flexibilité dans leurs décisions en matière de personnel, tout en garantissant aux travailleurs une indemnité équitable. Les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent toutefois que la mesure ne s'applique pas aux contrats existants. De ce fait, la mesure ne produira ses effets que dans 17 ans. Or, de nombreux employeurs sont actuellement confrontés à des délais de préavis (trop) longs, ce qui est préjudiciable au travailleur, à l'employeur et à la mobilité de l'emploi. En outre, la mesure n'offre aucune solution aux employeurs qui, dans le cadre de la cessation de leur activité (par exemple, en cas de départ à la retraite), sont contraints de payer un préavis particulièrement long.

2.2.2.6 Suppression de la déclaration d'intention en exécution de l'accord sectoriel dans la CP Intérim

L'avant-projet de loi vise à modifier l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, tel qu'il a été remplacé par la loi du 30 août 2016 (article 29).

Cette modification vise à supprimer l'obligation de constater, pour chaque intérimaire individuellement, l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.

¹⁴ OECD Employment Protection Legislation (EPL), 2019 ; Voir : [Strictness of employment protection – individual and collective dismissals \(regular contracts\) \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/fr/employment/protection-legislation/).

CRB 2025-1785

30 sept.
2025

ADVIES

Nachtarbeid in de handels- en aanverwante sectoren



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles
T 02 233 88 11
E mail@ccecrb.fgov.be
www.ccecrb.fgov.be



CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

Inbehandelingneming

Op 28 juli 2025 ontving de CRB een adviesvraag van de heer Clarinval, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, betreffende de modernisering van het arbeidsrecht.

Eén van de bepalingen van de modernisering van het arbeidsrecht betreft de aanpassing van de regelgeving inzake nachtarbeid. Het huidige verbod op nachtarbeid wordt opgeheven en wordt gedefinieerd als arbeid verricht tussen 20.00 uur en 6.00 uur. Voor bedrijven in de distributiesector en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce, geldt echter een afwijkende definitie: onder nachtarbeid wordt arbeid verstaan verricht tussen middernacht en 5.00 uur.

De betrokken sectoren worden bepaald op basis van vijf paritaire comités, namelijk:

- paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel (PC 201);
- paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in de voedingswaren (PC 202);
- paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken (PC 226);
- paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken (PC 311);
- paritair Comité voor de warenhuizen (PC 312).

De CRB wordt gelast om een objectieve en gefundeerde analyse uit te voeren om de paritaire comités te identificeren die onder deze vrijstelling vallen. Deze analyse moet specifiek gericht zijn op de classificatie van sectoren en bedrijven waarvoor een concurrentienadeel op het gebied van nachtarbeid ten opzichte van de buurlanden kan worden aangetoond, met bewijsstukken (bijvoorbeeld distributiecentra die momenteel net over de grens worden opgezet). Op basis van deze analyse zal worden onderzocht of er andere sectoren aan de bestaande lijst moeten worden toegevoegd. De NAR zal het wetsontwerp onderzoeken, dit deel heeft betrekking op onder andere de wettelijke aspecten van het wetsontwerp.

De uiterlijke indieningsdatum voor de analyse en het advies van de CRB over het desbetreffende wetsontwerp is 26 september 2025. Gelet op de korte deadline na het zomerreces werd uitstel gevraagd aan het kabinet-Clarinval. Hierop werd positief geantwoord en de uiterlijke indieningsdatum van het advies werd aangepast naar 29 september 2025.

Ter voorbereiding van dit ontwerpadvies kwamen de bijzondere raadgevende commissies (brc's) "Distributie" en "Postdiensten en E-commerce" op 11 september samen om hun standpunten ter zake uit te wisselen. Tijdens deze bijeenkomst bleek dat de standpunten sterk verdeeld waren. Daarom werd beslist om een verdeeld advies uit te brengen. Het ontwerpadvies werd op 30 september 2025 goedgekeurd na een schriftelijke procedure.

Inleiding tot het advies

De brc's Distributie en Postdiensten en E-commerce (hieronder: brc's Distributie en PEC) vestigen de aandacht erop dat de gevraagde deadline van 26 september 2025 (uitgesteld naar 29 september 2025) niet toelaat om de gevraagde diepgaande analyses met betrekking tot de concurrentiepositie van de Belgische handels- en aanverwante sectoren, evenals de betrokken paritaire comités, ten opzichte van de buurlanden in het kader van avond- en nachtarbeid, te realiseren.

Naar aanleiding van het ontbreken van een diepgaande en gefundeerde analyse als overlegbasis en de zeer uiteenlopende standpunten van de sociale partners over het thema van de nachtarbeid werd door de brc's Distributie en PEC beslist om een verdeeld advies aan de regering kenbaar te maken.

Niettemin onderlijnen ze hun intentie om de gezamenlijke analyses inzake de handel en in het bijzonder de e-commerce in de bevoegde brc's Distributie en PEC voort te zetten.

De gepubliceerde gemeenschappelijke verslagen over de uitdagingen en de tewerkstelling in de e-commerce- en handelssectoren¹, zullen in deze context een belangrijke basis vormen voor verder overleg. In de context van dit advies nodigen we de regering ook uit om (opnieuw) kennis te nemen van de uitdagingen en aanbevelingen die werden geformuleerd in deze verslagen, o.a. in het verslag: "Analyse van Porter: Structureel concurrentievermogen van de Belgische B2C e-commerce"².

¹<https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1115/werkgelegenheid-in-de-e-commercesectoren/11>,
<https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1114/de-uitdagingen-van-e-commerce-in-belgie/11>
² <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1114/de-uitdagingen-van-e-commerce-in-belgie/11>

ADVIES

1. Werknemersorganisaties

De drie representatieve werknemersorganisaties brengen het onderstaande advies uit:

Inleidende opmerking: Allereerst vragen de vakbondsorganisaties dat dergelijke regelgevingsvoorstellen kunnen steunen op betrouwbare sociaal-economische gegevens en studies die zijn opgesteld door onafhankelijke instanties. Helaas is dat niet het geval voor dit voorstel. Om te vermijden dat zich in de toekomst een identieke situatie voordoet, achten de vakbondsorganisaties het wenselijk om een regelgevend kader te creëren dat het mogelijk maakt om dit soort studies uit te voeren, wat zal leiden tot betere besluitvorming in deze periode waarin het van groot belang is om gerichte maatregelen op basis van gegevens te nemen. In deze geest en in het kader van deze inbehandelingneming benadrukken we de noodzaak om een grondige analyse te maken van het concurrentievermogen van de paritaire comités waarop deze wetgeving betrekking heeft, om te bepalen wat de echte determinanten zijn van het concurrentievermogen van de e-commerce in België en welke sectoren onderhevig zijn aan internationale concurrentie. De regeringsmaatregelen vormen een aanval op tal van bepalingen van de arbeidswet van 1971, die sedert meer dan 50 jaar de bescherming van de werknemers regelt.

1. Ten eerste hekelen we met klem de maatregel van de Arizona-regering, die het principiële verbod op nachtarbeid in een handomdraai van tafel veegt. Deze maatregel betekent een grote sociale achteruitgang³ en vormt een directe bedreiging voor de gezondheid van de werknemers.
2. Ten tweede herinneren we eraan dat er al sectorale maatregelen bestaan die nachtarbeid mogelijk maken:
 - Ingevolge de toestemming voor nachtarbeid voor de activiteiten verbonden aan e-commerce in de distributiesector in 2016 (KB van 13/06/2016) werden sectorcao's gesloten voor de e-commerce-activiteiten in alle betrokken PC's (PC 201, PC 202, PC 311 en PC 312). Hierdoor kunnen ondernemingen die dat wensen gemakkelijker nachtarbeid invoeren mits hierover binnen het bedrijf sociaal overleg plaatsvindt. We moeten vaststellen dat maar door een beperkt aantal ondernemingen (o.a. Vanden Borre, Ikea, Torfs en Colruyt) gebruik werd gemaakt van deze versoepeling, die speciaal werd ingevoerd om de e-commerce te bevorderen. Dit toont de beperkte vraag naar dit soort van arbeidstijdregeling aan.
 - Bovendien herinneren we eraan dat de wet van 3/10/2022 sinds 20/11/2022 in de mogelijkheid voorziet om nachtarbeid te organiseren (tussen 20 en 24 uur) in het

³ Ter herinnering: de eerste wet die nachtarbeid verbood, dateert van 1889 wegens de gevaren ervan voor de gezondheid en het sociale leven. Intussen werd ruimschoots aangetoond dat dit soort werk verstoringen van het circadiaan ritme veroorzaakt, wat kan leiden tot slaapstoornissen, cardiovasculaire en metabole problemen en een verhoogd risico op bepaalde vormen van kanker.

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

kader van een proefproject, zonder een cao te sluiten en zonder wijziging van het arbeidsreglement. Deze maatregel was er duidelijk op gericht de Belgische e-commerce te stimuleren na de groei van de e-commerce tijdens de opeenvolgende lockdowns van 2020 en 2021. Volgens de pers⁴ werd in geen enkele onderneming gebruik gemaakt van deze versoepeling, die speciaal werd ingevoerd om de e-commerce te bevorderen. Dit toont de beperkte vraag naar dit soort van arbeidstijdregeling aan.

Daar waar nachtarbeid is toegestaan, hebben de vakbondsorganisaties nooit geweigerd om erover te onderhandelen. De enige tegenprestatie waren compensaties in de vorm van premies of overlonen, haalbare werktijden en werkzekerheid, of andere waarborgen om de gezondheid en veiligheid van de werknemers te beschermen. Dat blijkt ook uit een hele reeks ondernemingsakkoorden die al zijn gesloten om de invoering van nachtarbeid goed te omkaderen.

3. We herinneren eraan dat België inzake e-commerce een goede positie bekleedt. Volgens de cijfers van Statbel (2024) is 28,7% van de omzet van de Belgische bedrijven afkomstig van online bestellingen. Dat aandeel is groter dan dat in Frankrijk (12,26%), Duitsland (20,67%) en Nederland (18,99%)⁵.
4. Statistische gegevens tonen aan dat de Franse handel het best presteert van alle buurlanden. Toch is dit het land waar het minst e-commerce en nachtarbeid plaatsvindt. Dit toont aan dat de economische moeilijkheden waar de werkgeversorganisaties op wijzen, geen verband houden met de regelgeving inzake nachtarbeid.
5. De adviesvraag heeft betrekking op de identificering van de paritaire comités (PC's) die aan internationale concurrentie blootstaan. Vooreerst stellen we vast dat de meermaals herhaalde doelstelling van de beoogde hervorming er weliswaar in bestaat de e-commerce-activiteiten binnen bepaalde PC's te stimuleren, maar dat de effecten van die hervorming geenszins beperkt zouden blijven tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in de e-commerce-activiteiten binnen de opgelijste PC's. Voor het overige betwisten we de lijst van 5 PC's die door de regering werden geïdentificeerd.
 - 1) Uiteraard is het PC 201, dat kleine zelfstandigen van de handel omvat, niet onderhevig aan internationale concurrentie.
 - 2) Op enkele uitzonderingen na organiseren de kleinhandelszaken (die onder de PC's 202, 311 en 312 vallen) geen logistieke activiteiten (verpakking/etikettering, verzending) na het sluitingsuur van de winkel. Deze PC's concurreren niet met de handelszaken van de buurlanden vanuit het oogpunt van e-commerce. Dat is meer bepaald zo in de voedingssector. De consumenten die hun maaltijd online bestellen in een buurland zijn zeldzaam. Bovendien zullen consumenten van de e-commerce zich allicht niet na 20 uur naar de winkels begeven. Sommige organisaties van zelfstandigen en kmo's preciseren dat de uitbreiding van de

⁴ [Geen enkel bedrijf stapt in federaal proefproject voor nachtwerk - Business AM](#)

⁵ <https://economie.fgov.be/nl/themas/online/digitale-economie-cijfers/de-ondernemingen-en-het>

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

openingsuren geen economische opportuniteit in het leven roept. Bovendien concludeerden de vertegenwoordigers van de middenstand in het advies 322 van de Raad voor het Verbruik van 30 juni 2004 over hetzelfde onderwerp dat "(vert.) een uitbreiding van de openingsuren geen positieve gevolgen zou hebben voor de rentabiliteit van de ondernemingen en dus voor de werkgelegenheid. Integendeel, zij benadrukken dat een uitbreiding van de openingsuren de rentabiliteit en dus de werkgelegenheid zou kunnen schaden vanwege de hogere kosten die voortvloeien uit langere openingsuren"⁶.

- 3) Wat PC 226 betreft, hangen de meeste banen onder dat PC af van activiteiten die niet delokaliseerbaar zijn in functie van de internationale sociale en commerciële context (laden en lossen van vliegtuigen, rederijen, binnenvaart, scheepvaartagenten en expediteurs, douaneagentschappen, loods- en sleepdiensten, containerbehandeling/scheepsbevrachters, goedereninspectiediensten, nautische inspectiediensten, verhuizingen).
6. We wijzen de uitbreiding van deze lijst met andere paritaire comités af, want in deze andere paritaire comités stemt de e-commerce ook met slechts een minderheid van de activiteiten overeen.
7. Deze wetgeving zal een verschil in behandeling tussen de nieuwe en de oude 'bedienden' van de ondernemingen in het leven roepen. Dat zal leiden tot een verlies aan koopkracht dat wordt geraamd tussen 150 en 600 euro per maand, vooral ten nadele van de jongeren.
8. Vanuit maatschappelijk oogpunt herinneren we eraan dat ruimschoots werd aangetoond dat atypische werktijdregelingen negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid van de werknemers, wat individuele kosten en kosten voor de sociale zekerheid met zich mee zal brengen. In deze context uiten we enerzijds onze afkeuring over de flexibilisering van nachtarbeid en anderzijds over de afschaffing van de eindeloopbaanregelingen (SWT) zonder enige geldige tegenprestatie. Bovendien wordt elk jaar meer dan 2 miljard euro aan loonsubsidies uitgegeven om nachtarbeid te subsidiëren, die schadelijk is voor de gezondheid. En ten laatste zal de daling van de betaalde sociale en werkgeversbijdragen, als gevolg van de daling van de premies, een collectieve kostprijs voor de sociale zekerheid van tientallen miljoenen euro's vertegenwoordigen.
9. We zijn ervan overtuigd dat de verslechtering van de loonvoorwaarden voor nacht-/avondarbeid (premies/overlonen die het ongemak van dit werk compenseren) het concurrentievermogen van de Belgische e-commerce slechts marginaal zal verbeteren. In België maken de loonkosten in de handel minder dan 25% van de exploitatiekosten uit. Zo vormen bijvoorbeeld de lonen in de voedingshandel slechts 10% van de exploitatiekosten. Wil men het concurrentievermogen verbeteren, dan zou

⁶ Raad voor Verbruik, advies 322 over de wekelijkse rust- en openingstijden in de detailhandel, 30 juni 2004.

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

het beter zijn om in te werken op andere factoren (energie, stabilisering van de grondstofprijzen).

10. Bovendien gaat gans deze redenering uit van de hypothese dat er nood is aan 'next day delivery'. Uit studies blijkt echter dat de leveringstermijn slechts een van de beweegredenen is om online aankopen te verrichten, en niet de hoofdrede. **Voorts brengen enquêtes⁷ aan het licht dat de consumenten bereid zijn om "enkele uren meer" op hun levering te wachten als ze weten dat het pakje in duurzame (economische, sociale en ecologische) omstandigheden werd vervaardigd. Deze enquêtes van de consumentenorganisaties onderlijnen dat slogans als "vandaag besteld, morgen geleverd" bij sommige consumenten een onrealistische verwachting in het leven roepen (vertraging bij leveringen is een van de belangrijkste problemen van de e-consumenten, wat aantoont dat de beloftes van de next day delivery een vorm van misleidende reclame zijn)⁸.**
11. Het is nuttig de consument te informeren over de impact van principes als 'levering de volgende dag' en reclamepraktijken die onrealistische verwachtingen bij de consumenten creëren beter te omkaderen. Op het vlak van levering op de volgende dag en levering van pakjes stellen we vandaag reeds misbruiken en talrijke vormen van sociale dumping, fraude enz. vast. Het opleggen van een correcte prijs voor het vervoer via regels en controles zal ook leiden tot een eerlijkere en correctere markt, met billijke concurrentievoorwaarden en een correcte werking. De levering op de volgende dag is populair, want ze wordt aangemoedigd door de grote spelers die een marktmonopolie trachten te verwerven. Tot op vandaag blijft deze praktijk schade toebrengen aan de markt van de pakjesvervoerders, wegens de negatieve gevolgen ervan voor de kleine ondernemingen en de werknemers van deze sector. Door deze praktijken nog te versterken zullen de problemen op de markt alleen maar verergeren.
12. Voorts herinneren we de regering eraan dat de onderhandelingen over de arbeidsorganisatie in de sectoren een bevoegdheid van de paritaire comités zijn. Deze actoren, die het dichtst bij het terrein staan, zijn het best geschikt om onder elkaar de echte noden van hun activiteitssectoren te bepalen. Met name rekening houdend met de risico's van tekorten die zouden kunnen ontstaan wanneer avond- en nachtarbeid minder aantrekkelijk wordt. In de bijlage werden de lijsten van knelpuntberoepen in de drie gewesten van het land opgenomen; de handelsberoepen komen in de drie lijsten voor.
13. Deze sectoren hebben nu al, met de premies verbonden aan nachtarbeid, moeite om tot aanwervingen over te gaan (zie bijlage). Deze sectoren behoren voor het merendeel al tot de sectoren waarin bepaalde beroepen als knelpuntberoepen worden erkend vanwege hun arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld in de logistiek en het vervoer, de functies van dispatcher, planner en douane-inklaringsagent). Een

⁷ E-Commerce-Hoe-we-on-bewust-online-winkelen-Studie-2024

⁸ Volgens een enquête van de BV-OECO werd 26% van de Belgische e-consumenten al met een laattijdige levering geconfronteerd ([E-Commerce-Hoe-we-on-bewust-online-winkelen-Studie-2024 \(2\).pdf](#)).

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

verslechtering van de loon- en arbeidsvoorwaarden dreigt deze tekorten nog te verergeren. Op basis van de Nederlandse case, waarvoor gegevens beschikbaar zijn, blijkt dat vanwege de slechte arbeidsomstandigheden en het tekort aan arbeidskrachten vooral migrerende werknemers banen in de e-commerce krijgen. De gecreëerde banen komen grotendeels niet ten goede aan lokale werknemers⁹.

14. Wat betreft de vestiging van magazijnen, wijzen we erop dat bedrijven zoals Nike (Laakdal), CoolBlue (Antwerpen, Gent, Nijvel, ongeveer 250 werknemers), H&M (Ghlin), Sketchers (Luik), Alibaba (Luik), General Services Antwerp (Katoen Natie) Bleckmann en Kuehn zich in België hebben gevestigd. Verschillende buitenlandse bedrijven kiezen dus bewust voor ons land. Bovendien betwisten we het argument dat magazijnen naar het buitenland zijn verplaatst. Voor zover wij weten, heeft geen enkel magazijn zich in België gevestigd om vervolgens naar Nederland, Frankrijk of Duitsland te verhuizen. Om de transportkosten en de levertijd te optimaliseren, en dit alles in een context van files op de snelwegen, hebben de ondernemingen er belang bij hun magazijnen dicht bij hun klanten te hebben, en dus hun magazijnen in België te vestigen.
15. Het klopt dat een deel van de online bestellingen van de Belgische consumenten wordt verwerkt door buitenlandse platforms. Talrijke elementen suggereren dat dit verschijnsel niet te wijten is aan de arbeidsregelgeving, maar aan een gebrek aan innovatie en dynamiek bij de Belgische werkgevers, met name bij de 'major players', die niet tijdig op de e-commercetrein zijn gesprongen. België is een land van kmo's met beperkte investeringsmogelijkheden en een reeds zeer dicht fysiek handelsnetwerk. Bovendien is een groot deel van de detailhandel, met uitzondering van de voedingssector, al in handen van buitenlandse bedrijven. Deze elementen, die verband houden met het ontbreken van een specifiek industriebeleid, verklaren waarom de e-commerce alleen maar de reeds bestaande economische structuren heeft aangenomen.
16. We herinneren eraan dat in 2023 een consensus was bereikt tussen de sociale gesprekspartners ('brc's Distributie en Verbruik) naar aanleiding van de opstelling van de diagnose van de e-commerce. Die laatste had betrekking op *"de ambitie van de gezamenlijke spelers van de online verkoop om een strategie/kader te implementeren dat de ontwikkeling van een duurzaam (economisch, sociaal, ecologisch) e-commercemodel bevordert en dat de Belgische bedrijven in staat zal stellen om continu te evolueren en voortdurend in te spelen op de vraag van de consumenten. Twee voorwaarden moeten worden vervuld om een dergelijk kader te implementeren en de vele uitdagingen die in het rapport worden geïdentificeerd aan te gaan: een constructieve en*

⁹ Volgens de gegevens van de Nederlandse uitzendbedrijven ABU en NBBU is het aantal migrerende werknemers in de logistieke sector tussen 2016 en 2020 met 160.000 eenheden gestegen, en aldus opgelopen tot 338.000 in 2020. Het betreft voor ruim 85% werknemers uit Oost-Europa, die enkele maanden of enkele jaren hard komen werken en daarna weer vertrekken. De helft werkt onder een uitzendcontract. Met andere woorden, de in de Nederlandse e-commerce gecreëerde jobs zijn in feite voor werknemers die voor de gelegenheid werden geïmporteerd, want de plaatselijke werknemers willen deze jobs niet uitoefenen. Dit gaat niet zozeer om het creëren van banen, maar eerder om het verplaatsen van werkgelegenheid.

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

evenwichtige sociale dialoog als sleutel tot succes, en overheden die zich uitrusten met de nodige middelen om de realisatie van een duurzame en concurrerende e-commerce te ondersteunen.”¹⁰

17. Voorts bekleemtoonde het gezamenlijke memorandum van de sociale gesprekspartners van 2024 dat er meerdere factoren zijn die de stimulering van e-commerce beïnvloeden: de noodzaak om de dynamiek van innovatie en digitaal ondernemerschap te vergroten, de digitale vaardigheden van de bevolking en van de werknemers van de sector te verbeteren en dynamische handelskernen op te zetten. Er werden 16 aanbevelingen geformuleerd, maar de regering heeft op deze gebieden geen initiatief genomen¹¹:

- 1) De dynamiek voor innovatie en digitaal ondernemerschap vergroten
 - Een kader creëren dat innovatie in de distributiesector en de aanverwante sectoren aanmoedigt
 - Een kader creëren dat bevorderlijk is voor digitaal ondernemerschap en digitale ondernemers ondersteunen
- 2) De digitale vaardigheden van de bevolking en de werknemers verbeteren
 - De digitale vaardigheden van de bevolking verbeteren om de digitale kloof te verkleinen en de toegang tot de markt voor bepaalde groepen te vergemakkelijken
 - Voldoen aan de noden inzake digitale competenties op de arbeidsmarkt en banen in de distributiesector aantrekkelijker maken
- 3) De bedrijfsmodellen en de arbeidsorganisatie aanpassen via een constructieve sociale dialoog
- 4) Werk maken van bruisende handelskernen
- 5) De last mile en de ruimere logistiek verduurzamen
 - Naar een duurzame (e-commerce)logistiek en last mile
 - Quick wins invoeren
- 6) Concurrentieverstoringsen verminderen en een “level playing field” (gelijk speelveld) tussen e-commercespelers creëren
 - Naleving van de Europese regelgeving en harmonisatie van de interpretatievereisten binnen de EU
 - Misbruik van dominante posities door de grote platformen bestrijden
 - De erosie van de belastbare grondslag tegengaan

17. In dit kader bekleemtonen we de noodzaak om een grondige analyse te maken van het concurrentievermogen van de paritaire comités waarop deze wetgeving betrekking heeft, om te bepalen wat de echte determinanten zijn van het concurrentievermogen van de e-commerce in België en welke sectoren onderhevig zijn aan internationale concurrentie.

¹⁰ <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1114/de-uitdagingen-van-e-commerce-in-belgie>

¹¹ https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2024-08-26-03-41-40_doc241750nl.pdf

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

Bijlage: Lijst van knelpuntberoepen in Wallonië, Vlaanderen en Brussel

Figuur 1: Knelpuntberoepen in Vlaanderen (2025)

Verkopers		
Verkoper groothandel van materiaal en uitrusting	X	X
Verkoper van voedingsmiddelen in de groothandel	X	X
Verkoper van voedingsmiddelen detailhandel	X	X
Verkoper van decoratie en huisinrichting	X	X
Verkoper in doe-het-zelfzaak	X	X
Verkoper van sport- en vrijetijdsartikelen	X	X
Verkoper van elektrische toestellen	X	X
20 Knelpuntberoepen 2025		
Horeca-, handels- en verkooppersoneel		
Verkopers		
Verkoper van voertuigen	X	X
Verkoper van bloemen en planten	X	X
Verkoopondersteuners		
Winkeldirecteur	X	
Winkelmanager kleinhandel	X	
Departementsverantwoordelijke winkel	X	X
Technisch adviseur klantenondersteuning	X	
Technisch-commercieel adviseur	X	
Winkelmedewerker		X
Verkoopmedewerker toerismeproducten: reisagent	X	X
Het knelpunt betreft reisagent		

Bron: VDAB¹²

Figuur 2: Knelpuntberoepen in Wallonië (2025)

Commerce et services commerciaux	
▪ Acheteur / Acheteuse	Pénurie
▪ Conseiller technico-commercial / Conseillère technico-commerciale	Pénurie
▪ Vendeur / Vendeuse de denrées alimentaires dans le commerce de détail	Critique

Bron: FOREM¹³

Figuur 3: Lijst van knelpuntberoepen in Brussel (2025)

Liste des professions en pénurie en date du 01/07/2025

COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	
Conseiller technico-commercial - Conseillère technico-commerciale	
Conseiller technique pour le support à la clientèle - Conseillère technique pour le support à la clientèle	

Bron: Actiris¹⁴

¹² <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen2025.pdf>

¹³ <https://www.leforem.be/documents/citoyens/penuries-liste-metiers.pdf>

¹⁴ <https://economie-werk.brussels/news-knelpuntberoepen-2025>

2. Werkgeversorganisaties

2.1. Inleiding

De werkgeversvertegenwoordigers wensen de aandacht te vestigen op het strategische belang van “avondarbeid” en nachtarbeid in de distributiesector en aanverwante sectoren (o.a. logistiek), met inbegrip van de elektronische handel in België. In het licht van een toegenomen internationale concurrentie wordt het noodzakelijk om het Belgische regelgevingskader aan te passen teneinde het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen te herstellen. De problemen m.b.t. het regelgevingskader zullen in de NAR worden besproken. Hier focussen we op de economische argumenten om de regels inzake avondarbeid (20 tot 24 uur) en nachtarbeid te versoepelen in heel wat meer sectoren dan die welke in het voorliggende wetsontwerp worden beoogd.

2.2. Een restrictiever Belgisch regelgevingskader dan bij de buren

De strikte definitie van nachtarbeid, gecombineerd met een complexe procedure voor de invoering van nachtarbeid, legt de flexibiliteit van de Belgische ondernemingen sterk aan banden. Ter vergelijking: Nederland, Duitsland en Frankrijk hebben soepelere regelingen die een efficiëntere organisatie van de logistieke en handelsactiviteiten tijdens de avond en 's nachts mogelijk maken. Zoals de CRB preciseert (CRB 2023-2425), “komen in het algemeen avondwerk, nachtwerk en weekendwerk vaker voor in de geanalyseerde sectoren in Nederland, door de band zelfs dubbel zoveel voor avond- en nachtwerk” (zie grafiek 1 in de bijlage).

2.3. Duidelijk concurrentienadeel voor de Belgische economie en voor de ganse distributiesector en aanverwante sectoren (logistiek), met inbegrip van de elektronische handel in België

Dit verschil in regelgeving roept een concurrentienadeel in het leven voor de Belgische bedrijven, met name in de sectoren waar logistieke efficiëntie en snelheid van levering sleutels tot succes vormen, en België heeft op dit vlak een significante achterstand. Dit concurrentienadeel is des te problematischer daar steeds meer consumenten hun aankopen online verrichten, o.a. via digitale platforms, en zij nieuwe verwachtingen hebben op het vlak van bestellingsuren en openingsuren van de fysieke winkels ('s avonds en/of op zondag), van diensten, van levering (next day delivery, pick-up) en van retour. De groei van de nieuwe technologieën en de ontwikkeling van nieuwe koopgewoonten hebben aldus het consumententraject volledig hertekend en de fysieke en elektronische verkoopkanalen steeds meer complementair en onderling afhankelijk gemaakt, waarbij de grenzen tussen elektronische handel en traditionele distributie vervagen.

Vandaag de dag wordt een aanzienlijk deel van de online bestellingen van de Belgische consumenten verwerkt door buitenlandse platforms, wat een verlies aan toegevoegde waarde voor de nationale economie tot gevolg heeft. Concrete voorbeelden van delocalisatie van

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

logistieke centra naar de buurlanden werden waargenomen, met name in de grensgebieden, waar de voorwaarden van nachtarbeid gunstiger zijn, wat resulteert in de creatie van zowat 20.000 banen in het buitenland alleen al in die centra (zie kaart 1 in de bijlage). Het verslag van de CRB (2022-1670) bevestigt dit en beklemtoont dat de Belgische distributieketens weinig aanwezig zijn in het Belgische e-commercelandschap. Het wijst erop dat de top 10 van grootste actieve online winkels wordt gedomineerd door buitenlandse spelers: 9 van de 10 spelers zijn immers buitenlands (zie tabel 1 in de bijlage).

De Belgische consument verricht immers wel veel online aankopen, maar de Belgische bedrijven hebben het moeilijk om marktaandeel van de B2C e-commerce te veroveren. Zo hebben de Belgische consumenten volgens Becom in 2024 17,4 miljard online besteed (+6,7%), waarvan 6,2 miljard in het buitenland (+12,73%) en 11,2 miljard in België. Bovendien doen verhoudingsgewijs veel meer Belgische e-kopers (69%) online aankopen in het buitenland dan het Europese gemiddelde (40%) (zie tabel 2 in de bijlage). Dat is het gevolg van de sterke aanwezigheid van buitenlandse e-commercespelers die een snelle (next day), vaak kosteloze en comfortabele levering (thuis en met retourmogelijkheden) aanbieden, daar waar Belgische distributiebedrijven hier door de moeilijke en dure organisatie van avondarbeid vaak niet in slagen. Volgens het onderzoek "Belgian online shopper" uit 2024 worden de meeste online aankopen 's avonds gedaan en is een snelle levering van bestellingen een van de prioriteiten van consumenten.

Deze aankopen op buitenlandse websites gaan ten koste van de Belgische ondernemingen die al dan niet actief zijn in de verkoopkanalen van de elektronische handel en veroorzaken een omzetvlucht naar het buitenland.

2.4. Ten koste van de omzet en van de werkgelegenheid in de ganse Belgische handel en logistiek (food en non-food)

Dit concurrentienadeel komt tot uiting in de **omzet van de detailhandelssector in zijn geheel** (zie grafieken 2, 3, 4 en 5 in de bijlage) maar ook in de **werkgelegenheid** in deze sectoren.

De Belgische B2C e-commerce kende immers pas vanaf 2016 een groeispurt, wat de buitenlandse e-commercespelers in de jaren ervoor voldoende tijd heeft gegeven om marktaandeel te verwerven op de Belgische markt. Uit Tabel 3 van de CRB (in de bijlage) blijkt dan ook dat de groei van de werkgelegenheid in België in distributie en logistiek over de gehele periode 2010-2019 negatief is geweest (-2,3% of -12.000 jobs). In Duitsland was er in die periode in diezelfde sector een jobgroei van 16% (+756.000 jobs) en in Nederland een groei van 11,4% (+136.000 jobs). Deze enorme verschillen in jobgroei doen zich zowel voor in de food als in de non-food. Maar de waargenomen daling in België is voornamelijk te wijten aan de sterk afgenomen werkgelegenheid in de niet-voedingshandel (-8,3%) en een relatief beperkte groei in de voedingshandel en de logistiek.

2.5. Aanbevelingen

- De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties zijn tevreden dat de regering de nood inziet om de concurrentiepositie van Belgische ondernemingen in de distributie en aanverwante sectoren, met inbegrip van elektronische handel, te verhogen en de wetgeving aan te passen. Maar opdat dit ook effectief impact zal hebben, vragen zij met aandrang dat de broodnodige versoepelingen van de procedures ook betrekking zouden moeten hebben op “avondarbeid” en niet enkel op nachtarbeid (werkzaamheden Nar). Op basis van de hierboven vermelde cijfermatige analyse zou de lijst met paritaire comités (PC’s) moeten worden uitgebreid als volgt:
 - Het PC 202.01: Het gaat om het paritair comité van de franchisehouders. De niet-opname zal een concurrentievervalsing veroorzaken tussen de geïntegreerde winkels en de franchisewinkels. Het is volstrekt onlogisch om een onderscheid te maken tussen het paritair comité 202 (dat in de lijst staat en in aanmerking komt voor versoepelde voorwaarden) en het paritair subcomité 202.01, een paritair subcomité dat bedrijven groepeerd die precies dezelfde activiteiten uitoefenen als de bedrijven van het paritair comité 202, maar dat vooral franchisewinkels omvat. Dit paritair subcomité maakt dus integraal deel uit van de distributiesector.
 - Het PC 119 voor de handel in voedingswaren: Het PC voor de **bedienden** uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) werd opgenomen maar het PC voor de **arbeiders** uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 119) niet. Dit zijn eigenlijk “spiegel-PC’s”. Dit onderscheid is dan ook onmogelijk te rechtvaardigen. Er zijn grote bedrijven die voor hun arbeiders onder PC 119 vallen en voor hun bedienden onder PC 202.
 - De aanvullende PC’s 100 (voor de arbeiders) en 200 (voor de bedienden), voor zover de activiteiten verband houden met distributie en aanverwante (logistiek), waaronder elektronische handel. De werknemers van bepaalde ondersteunende diensten, zoals technici en depannage in geval van storing, zitten voor een aantal bedrijven in de distributie in PC 100 of PC 200. Ook het personeel van bepaalde groothandels zit in PC 200. Hetzelfde geldt voor bepaalde arbeiders in de online apotheken die in PC 100 zitten.
 - Het PC voor de **arbeiders** van het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden (PC 140.03): Het PC voor de **bedienden** van de internationale handel, vervoer en logistiek (PC 226) is opgenomen in de lijst maar het PC voor de arbeiders van het wegvervoer en de logistiek zit er niet in. Ook dit zijn “spiegel-PC’s voor arbeiders en bedienden”. Dit onderscheid is dan ook onmogelijk te rechtvaardigen. Binnen de sector kunnen voor “identieke bedrijven” bepaalde “identieke functies van chauffeur en magazijnmedewerker” in beide paritaire comités ondergebracht worden. Dit heeft tot gevolg dat, wanneer zij ondergebracht zijn bij het PC voor de arbeiders, ze niet van de versoepelingen (eenvoudigere procedures en lagere premies voor nieuwe werknemers) gebruik kunnen maken, daar waar in het andere geval die ondernemingen er wel gebruik van kunnen maken. Dit is dus een ongerechtvaardigd onderscheid én bovendien een ondermijning van de concurrentiepositie binnen dezelfde sector. —Daarnaast zijn er ook bedrijven die voor hun arbeiders onder PC 140.03 vallen en voor hun

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

bedienden onder PC 226. Een onderscheid in de wetgeving met andere voorwaarden voor het personeel binnen hetzelfde bedrijf is niet te rechtvaardigen, niet uit te leggen aan het personeel en bovendien administratief extreem complex.

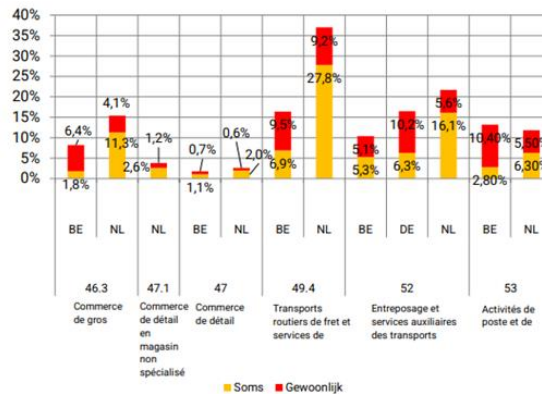
- Het PC van de metaalhandel (PC 149.04), gelet op het toepassingsgebied van het paritaire comité en de activiteiten die verband houden met distributie en handel. De ondernemingen uit deze sectoren stellen arbeiders te werk onder paritair subcomité nr.149.04, maar ressorteren – onder meer – voor hun bedienden onder PC nr. 201 en 311.
- Ter wille van de rechtszekerheid kan het gebruik van een algemene definitie, die wordt vastgesteld in de geest van het regeerakkoord (en zonder beperkingen van de PC's in de memorie van toelichting) ook worden overwogen, in plaats van paritaire comités aan te wijzen, die in de toekomst kunnen verdwijnen of veranderen. Deze definitie moet alle sectoren omvatten die werden opgenomen in het regeerakkoord en meer in het bijzonder:
 - 1. de kleinhandel, ongeacht of die volledig of gedeeltelijk via elektronische weg plaatsvindt of niet. Onder kleinhandel wordt verstaan: de aankoop en de wederverkoop, op gebruikelijke wijze, in eigen naam en voor eigen rekening, van goederen aan consumenten, aan particulieren; de logistieke activiteiten zijn in deze definitie inbegrepen.
 - 2. de groothandel. Onder groothandel wordt verstaan: de aankoop en de verkoop van goederen, hetzij aan handelaars die ze op hun beurt doorverkopen, hetzij aan beroepsgebruikers, d.w.z. aan fysieke of rechtspersonen die deze goederen gebruiken in het kader van hun beroep, voor de uitoefening van hun activiteit;
 - 3. de logistieke activiteiten voor rekening van derden. Onder logistieke activiteiten wordt verstaan: de ontvangst, opslag, weging, verpakking, etikettering, voorbereiding van de bestellingen, het voorraadbeheer of de verzending van grondstoffen, goederen of producten in de verschillende stadia van hun economische cyclus, zonder dat er nieuwe grondstoffen, goederen of halffabricaten of eindproducten worden geproduceerd.
 - 4. de elektronische handel

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

Zonder in te gaan op alle elementen van de werknemersorganisaties, zien de werkgeversorganisaties zich genoodzaakt om zich over het volgende toch uit te spreken. De werkgeversorganisaties vinden het niet aanvaardbaar dat de werknemersorganisaties in hun adviesdeel verwijzen naar het standpunt van UCM en UNIZO (omschreven als 'sommige zelfstandigenorganisaties') over de openingsuren. Dit specifieke standpunt over de openingsuren wordt op deze manier uit zijn context gehaald en misbruikt in de discussie rond nachtarbeid. De regelgeving rond openingsuren valt binnen het economisch en consumentenrechtelijk beleidsdomein. De problematiek van nachtarbeid daarentegen is een sociaalrechtelijk thema en staat volledig los van de discussie over de economische reglementering op de openingsuren.

2.6. Bijlagen

Grafiek 1: Aandeel nachtwerk per subsector in België en de buurlanden in 2021 (excl. zelfstandigen)

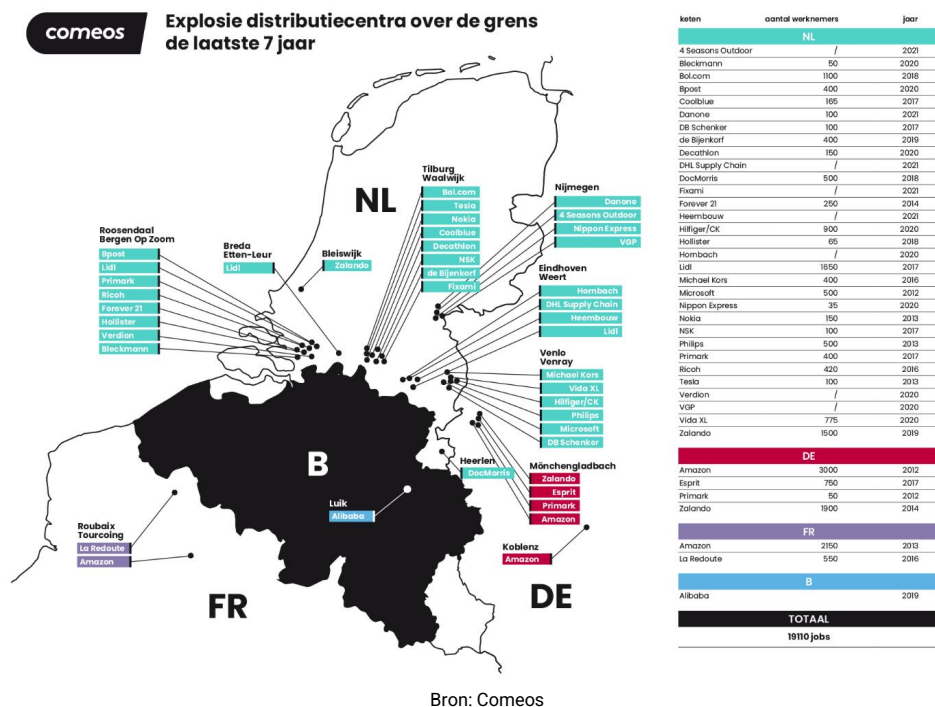


Note : Les données manquantes (indépendants et autres codes NACE) ne peuvent être publiées en raison d'une trop faible fiabilité.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat et Statistics Belgium)

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

Kaart 1



Tabel 1: Top 10 van de grootste webwinkels naar gerealiseerde omzet, België en buurlanden

Légende : Gras = entreprises nationales - Normal = entreprises étrangères ; P = Pure player - M = Mixed player

Belgique (2018)	Allemagne (2020)	France (2018)	Pays-Bas (2020)
Coolblue (Electronics) M	Amazon.de (Mass merchant) P	Amazon.fr (Mass merchant) P	Bol.com (Mass merchant) P
Bol.com (Mass merchant) P	Otto (Mass merchant) P	Cdiscount (Mass merchant) P	Coolblue (Electronics) M
Amazon.fr (Mass merchant) P	Zalando (Fashion - Jewellery) P	Vente-privée (Mass merchant) P	Albert Heijn (Fresh food) M
Zalando (Fashion - Jewellery) P	Mediamarkt (Electronics) M	Auchan (Fresh food) M	Zalando (Fashion - Jewellery) P
Apple (Small electronics) M	Saturn (Electronics) M	Apple (Small electronics) M	Wehkamp (Fashion - Jewellery) P
Vanden Borre (Electronics) M	Lidl (Fresh food) M	Fnac (Electronics, music, book) M	Amazon (Mass merchant) P
Amazon.com (Mass merchant) P	Apple (Small electronics) M	Showroomprive (Mass merchant) P	Jumbo (Fresh food) M
Amazon.de (Mass merchant) P	Ikea (Home) M	La Redoute (Mass merchant) P	About You (Fashion - Jewellery) P
Vente-exclusive (Mass merchant) P	Notebooksbilliger (Small electronics) P	Carrefour (Fresh food) M	De Bijenkorf (Mass merchant) M
H&M (Fashion - Jewellery) M	H&M (Fashion - Jewellery) M	Zalando (Fashion - Jewellery) P	H&M (Fashion - Jewellery) M

Source : Ecommerce Fondation

Bron: CRB 2022-1670

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

Tabel 2: Nationale en grensoverschrijdende aankoop, in % van de e-kopers, België en buurlanden, 2021

2021	E-acheteurs en % de la pop de 15-75 ans	Achat domestique en % d'e-acheteurs	Achat à l'étranger en % d'e-acheteurs
Allemagne	76%	78%*	24%*
Pays-Bas	89%	96%	41%
France	76%	80%	49%
UE	66%	84%	40%
Belgique	75%	86%	69%

*Rupture statistique

Source : Elaboration du CCE sur base de Eurostat (EUROBASE, isoc_ec_ibuy)

Bron: 2022-2422

Tabel 3: Ontwikkeling van de werkgelegenheid per sector in de referentielanden (2010-2019)

Bron: 2022-2425

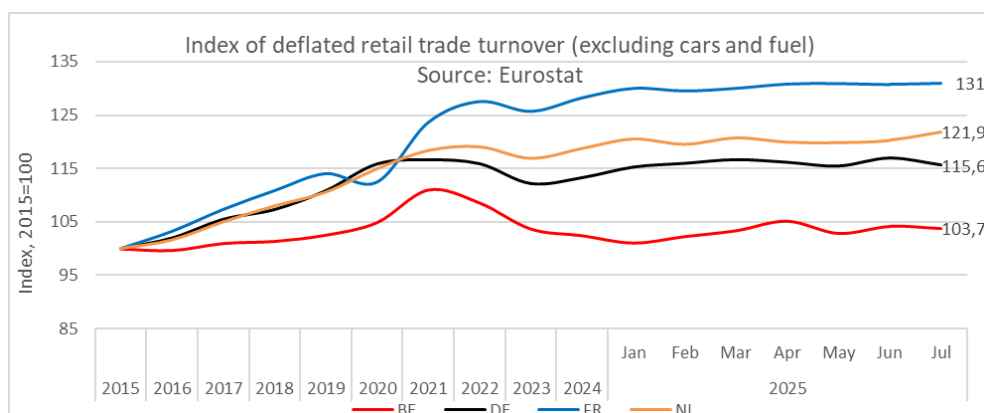
	Total	2010	2013	2016	2019	% Total (2019)	% Emploi (2019)	Δ2010- 2013 (%)	Δ2013- 2016 (%)	Δ2016- 2019 (%)	Δ2010- 2019 (%)
Total	Allemagne	4.775.551	4.863.249	5.321.923	5.531.086	100%	12,22%	1,84%	9,43%	3,93%	15,82%
	Pays-Bas	1.196.786	1.207.100	1.243.673	1.332.736	100%	13,89%	0,86%	3,03%	7,16%	11,36%
	France	2.736.807	2.671.489	2.693.190	2.723.762	100,00%	9,56%	-2,39%	0,81%	1,14%	-0,48%
	Belgique	522.593	516.134	511.690	510.674	100%	10,43%	-1,24%	-0,86%	-0,20%	-2,28%
Alimentaire	Allemagne	1.401.343	1.403.762	1.552.157	1.683.019	30,43%	3,72%	0,17%	10,57%	8,43%	20,10%
	Pays-Bas	388.696	410.715	443.211	474.642	35,61%	4,95%	5,66%	7,91%	7,09%	22,11%
	France	913.007	897.390	932.087	1.024.406	37,61%	3,60%	-1,71%	3,87%	9,90%	12,20%
	Belgique	160.796	159.100	162.190	166.754	32,65%	3,41%	-1,05%	1,94%	2,81%	3,71%
Non-alimentaire	Allemagne	2.600.052	2.574.147	2.767.567	2.875.544	51,99%	6,35%	-1,00%	7,51%	3,90%	10,60%
	Pays-Bas	631.915	620.413	614.260	650.569	48,81%	6,78%	-1,82%	-0,99%	5,91%	2,95%
	France	1.268.008	1.241.009	1.235.715	1.170.957	42,99%	4,11%	-2,13%	-0,43%	-5,24%	-7,65%
	Belgique	261.566	256.473	249.093	239.910	46,98%	4,90%	-1,95%	-2,88%	-3,69%	-8,28%
Logistique	Allemagne	774.156	885.340	1.002.199	972.523	17,58%	2,15%	14,36%	13,20%	-2,96%	25,62%
	Pays-Bas	176.175	175.972	186.202	207.525	15,57%	2,16%	-0,12%	5,81%	11,45%	17,79%
	France	555.792	533.090	525.388	528.399	19,40%	1,85%	-4,08%	-1,44%	0,57%	-4,93%
	Belgique	100.231	100.561	100.407	104.010	20,37%	2,12%	0,33%	-0,15%	3,59%	3,77%
Vente à distance	Allemagne	91.488	139.542	182.249	262.361	4,74%	0,58%	52,52%	30,61%	43,96%	186,77%
	Pays-Bas	16.751	24.242	38.210	53.643	4,03%	0,56%	44,72%	57,62%	40,39%	220,24%
	France	55.735	61.205	54.933	57.981	2,13%	0,20%	9,81%	-10,25%	5,55%	4,03%
	Belgique	2.470	2.962	2.864	6.142	1,20%	0,13%	19,92%	-3,31%	114,46%	148,66%

Note :- « % Total (2019) » : Part du secteur dans l'emploi total dans les secteurs de la distribution et de la logistique - « % Emploi (2019) » : Part du secteur dans l'emploi intérieur total

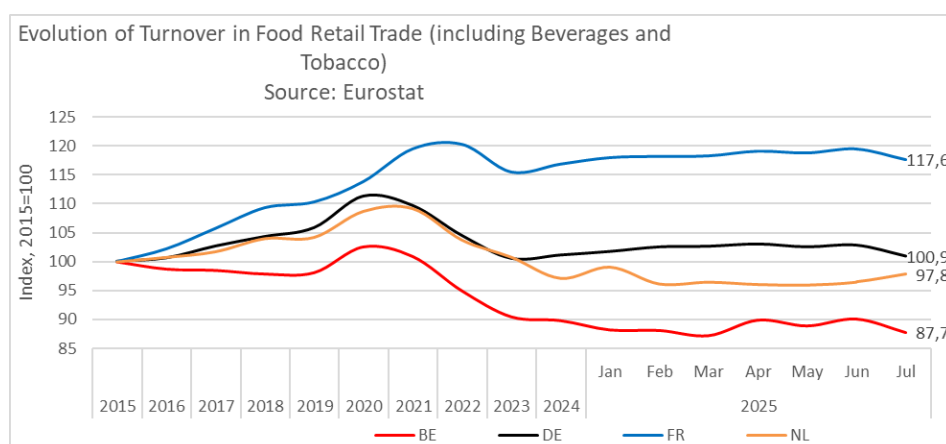
Source : Calculs du CCE sur base de Eurostat (EUROBASE, sbs_na_dt_r2)

CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

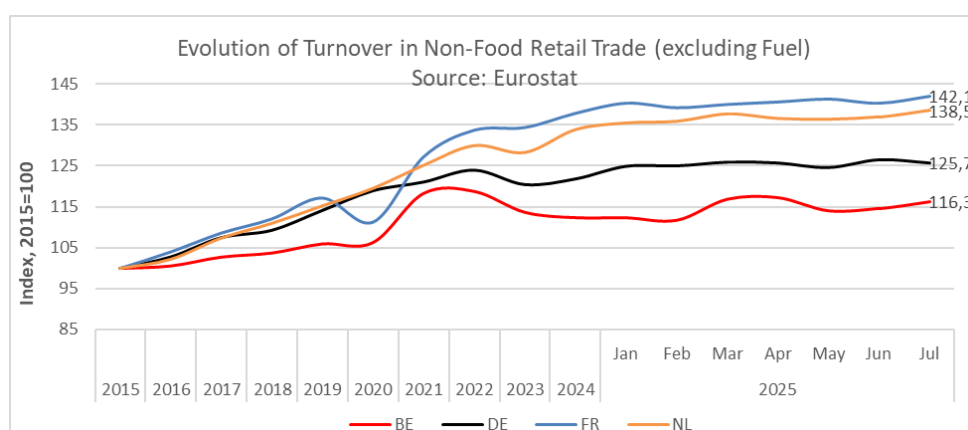
Grafiek 2



Grafiek 3

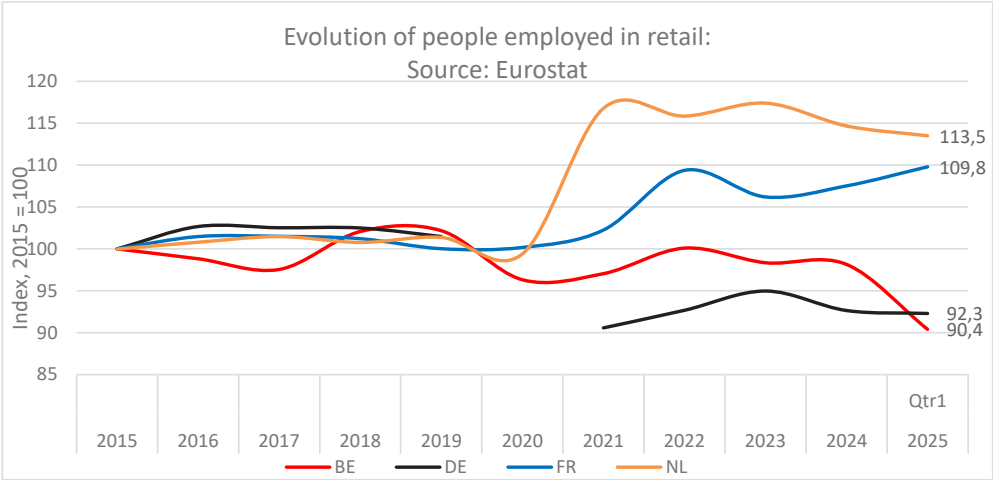


Grafiek 4

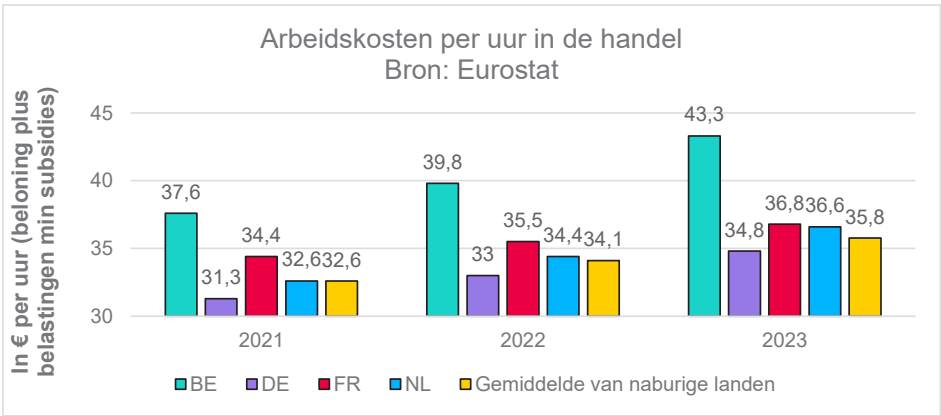


CRB 2025-1785
PEC 10 + DIS

Grafiek 5



Grafiek 6



*CCE 2025-1785***30 sept.
2025**

AVIS

**Travail de nuit dans le secteur du commerce et les
secteurs connexes**



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles
T 02 233 88 11
E mail@ccecrb.fgov.be
www.ccecrb.fgov.be

SERVICES POSTAUX
ET E-COMMERCE
Commission consultative spéciale



DISTRIBUTION
Commission consultative spéciale



CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

Saisine

Le 28 juillet 2025, le CCE a reçu une demande d'avis de Monsieur Clarinval, vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture, concernant la modernisation du droit du travail.

L'une des dispositions de la modernisation du droit du travail concerne l'adaptation de la réglementation relative au travail de nuit. L'interdiction actuelle du travail de nuit est supprimée, et celui-ci est défini comme le travail effectué entre 20h00 et 6h00. Toutefois, pour les entreprises du secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris l'e-commerce, une définition dérogatoire s'applique : le travail de nuit y est considéré comme le travail effectué entre 24h00 et 5h00.

Les secteurs concernés sont déterminés sur la base de cinq commissions paritaires, à savoir :

- la Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201) ;
- la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202) ;
- la Commission paritaire des employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226) ;
- la Commission paritaire du commerce de détail à grande échelle (CP 311) ;
- la Commission paritaire des grands magasins (CP 312).

Le CCE a été chargé de réaliser une analyse objective et fondée en vue d'identifier les commissions paritaires concernées par cette dérogation. Cette analyse doit porter spécifiquement sur la qualification des secteurs et entreprises pour lesquels un désavantage concurrentiel en matière de travail de nuit par rapport aux pays voisins peut être démontré, preuves à l'appui (par exemple, les centres de distribution qui s'installent actuellement juste de l'autre côté de la frontière). Sur la base de cette analyse, il sera examiné s'il convient d'ajouter d'autres secteurs à la liste existante. La CNT examinera le projet de loi, cette partie concerne notamment les aspects juridiques du projet de loi.

La date limite pour la soumission de l'analyse et de l'avis du CCE sur le projet de loi concerné est fixée au 26 septembre 2025. Compte tenu du délai très court après la pause estivale, un report a été demandé au cabinet Clarinval. La réponse du cabinet a été positive et la date limite de soumission de l'avis a été reportée au 29 septembre 2025.

En vue de préparer ce projet d'avis, les Commissions consultatives spéciales (CCS) « Distribution » et « Services postaux et e-commerce » se sont réunies le 11 septembre afin d'échanger leurs points de vue sur la question. Au cours de cette réunion, il est apparu que les points de vue étaient très divergents. Il a donc été décidé de rendre un avis divisé. Le projet d'avis a été approuvé le 30 septembre 2025 au terme d'une procédure écrite.

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

Introduction à l'avis

Les CCS Distribution et Services postaux et e-commerce (ci-après : CCS Distribution et PEC) attirent l'attention sur le fait que la date limite du 26 septembre 2025 (reportée au 29 septembre 2025) ne permet pas de réaliser les analyses approfondies demandées concernant la position concurrentielle du secteur du commerce et des secteurs connexes belges, ainsi que des commissions paritaires concernées, par rapport aux pays voisins dans le cadre du soir et de nuit.

À défaut d'une analyse approfondie et fondée pouvant servir de base à la concertation et en raison des points de vue très divergents des partenaires sociaux sur le thème du travail de nuit, les CCS Distribution et PEC ont décidé de rendre un avis divisé au gouvernement.

Ils soulignent néanmoins leur intention de poursuivre les analyses conjointes sur le commerce et en particulier l'e-commerce au sein des CCS Distribution et PEC compétentes en la matière.

Les rapports communs publiés sur les défis et l'emploi dans les secteurs du commerce et de l'e-commerce¹ constitueront dans ce contexte une base importante pour la poursuite de la concertation. Dans le contexte de cet avis, nous invitons aussi le gouvernement à (re)prendre connaissance des défis et recommandations formulés dans ces rapports, dont entre autres le rapport « Analyse de Porter : Compétitivité structurelle de l'e-commerce B2C belge »².

¹<https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1115/l-emploi-dans-les-secteurs-de-l-e-commerce>,
<https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1114/les-defis-de-l-e-commerce-en-belgique>

² <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1114/les-defis-de-l-e-commerce-en-belgique>

AVIS

1. Organisations syndicales

Les 3 organisations représentatives des travailleurs émettent l'avis suivant :

Remarque préliminaire : Avant toutes choses, les organisations syndicales demandent que de telles propositions de réglementation puissent s'appuyer sur des données et études socio-économiques fiables et établies par des organismes indépendants. Malheureusement, ce n'est pas le cas pour cette proposition. Afin d'éviter de se retrouver à l'avenir dans une situation identique, les organisations syndicales estiment qu'il serait opportun de prévoir le cadre réglementaire qui permette de mener ce type d'études, ce qui assurera une meilleure prise de décision en cette période de grande nécessité de cibler les mesures sur base de données. Dans cette philosophie et dans le cadre de cette saisine, nous insistons sur le nécessité de réaliser une analyse approfondie de la compétitivité des commissions paritaires concernées par cette législation afin de déterminer quels sont les vrais déterminants de la compétitivité de l'e-commerce en Belgique et quels sont les secteurs soumis à la concurrence internationale. Les mesures du gouvernement constituent une attaque contre de nombreuses dispositions légales de la loi sur le travail de 1971, qui régit depuis plus de 50 ans la protection des travailleurs.

1. Premièrement, nous dénonçons avec force la disposition du gouvernement Arizona, qui balaye d'un revers de main l'interdiction de principe du travail de nuit. Cette décision constitue une régression sociale majeure³ et une menace directe pour la santé des travailleurs.
2. Deuxièmement, nous rappelons qu'il existe déjà des mesures sectorielles qui permettent le travail de nuit :
 - Suite à l'autorisation du travail de nuit pour les activités liées à l'e-commerce dans le secteur de la distribution en 2016 (A.R. du 13/03/2016), des CCT sectorielles ont été conclues pour les activités e-commerce dans toutes les CP concernées (CP 201, CP 202, CP 311 et CP 312). Cela permet aux entreprises qui le souhaitent d'introduire plus facilement le travail de nuit moyennant concertation sociale en entreprise. Nous devons constater que cet assouplissement prévu spécialement pour favoriser l'e-commerce a été utilisée par un nombre restreint d'entreprises (Vanden Borre, Ikea, Torfs et Colruyt notamment). Cela démontre la faible demande pour ce type d'aménagement d'horaire.
 - Deuxièmement, nous rappelons que depuis le 20/11/2022, la loi du 3/10/2022 prévoit la possibilité d'organiser le travail de nuit (entre 20h et 24h) dans le cadre

³ Pour rappel, la première loi d'interdiction du travail de nuit date de 1889 en raison de ses dangers pour la santé et la vie sociale. Entre-temps, il a été largement prouvé que ce type de travail engendre des perturbations du rythme circadien qui peuvent entraîner des troubles du sommeil, des problèmes cardiovasculaires et métaboliques, et augmenter le risque de certains cancers.

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

d'un projet pilote, sans conclusion d'une CCT ni de modification du règlement de travail. Cette mesure visait clairement à stimuler l'e-commerce belge à la suite de la croissance de l'e-commerce durant les confinements successifs de 2020 et 2021. Selon la presse⁴, cet assouplissement prévu spécialement pour favoriser l'e-commerce n'a été utilisé dans aucune entreprise. Cela démontre la faible demande pour ce type d'aménagement d'horaire.

Là où le travail de nuit est autorisé, les organisations syndicales n'ont jamais refusé de le négocier. La seule contrepartie a été des compensations en matière de primes ou de sursalaires, d'horaires faisables et de sécurité d'emploi, ou d'autres garde-fous pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. C'est d'ailleurs ce que révèlent toute une série d'accords d'entreprises déjà conclus pour bien encadrer l'instauration du travail de nuit.

3. Nous rappelons que la Belgique est bien positionnée en matière d'e-commerce. Selon les chiffres de Statbel (2024), 28,7% du chiffre d'affaires des entreprises belges provient de commandes en ligne. Ce montant est supérieur à celui de la France (12,26%), de l'Allemagne (20,67%) et des Pays Bas (18,99%)⁵.
4. Les données statistiques montrent que le commerce français est celui qui se porte le mieux parmi les pays voisins. Or c'est celui où il y a le moins d'e-commerce et de travail de nuit. Ce qui démontre que les difficultés économiques évoquées par les organisations d'employeurs ne sont pas liées à la réglementation du travail de nuit.
5. La demande d'avis porte sur l'identification des commissions paritaires (CP) confrontées à la concurrence internationale. Tout d'abord, nous constatons que bien que l'objectif maintes fois répété de la réforme envisagée soit de stimuler les activités e-commerce au sein de certaines CP, les effets de cette réforme ne se limiteraient aucunement aux travailleurs occupés aux activités d'e-commerce au sein des CP listées. Pour le reste, nous contestons la liste des 5 CP identifiées par le gouvernement.
 - 1) De toute évidence, la CP 201 qui rassemble des petits indépendants du commerce n'est pas soumise à la concurrence internationale.
 - 2) À quelques exceptions près, les magasins de détail (relevant des CP 202, 311 et 312) n'organisent pas d'activités logistiques (empaquetage et envoi) après l'heure de fermeture du magasin. Ces CP ne sont pas en concurrence avec les commerces des pays voisins du point de vue de l'e-commerce. C'est particulièrement vrai dans l'alimentaire. Rares sont les consommateurs qui commandent leur repas en ligne dans un pays voisin. De plus, les consommateurs de l'e-commerce ne se déplaceront probablement pas après 20 h dans les magasins. Certaines organisations d'indépendants et de PME précisent que l'extension des heures d'ouverture ne crée pas d'opportunité économique. En outre, dans l'avis 322 du

⁴ [Geen enkel bedrijf stapt in federaal proefproject voor nachtwerk - Business AM](#)

⁵ <https://economie.fgov.be/fr/themes/line/economie-numerique-en-chiffres/les-entreprises-et-linternet...>

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

Conseil de la consommation du 30 juin 2004⁶, sur le même sujet, les représentants des Classes moyennes concluaient « *qu'une extension des heures d'ouverture n'aurait pas de répercussions positives sur la rentabilité des entreprises et donc sur l'emploi. Au contraire, ils soulignent qu'une extension des heures d'ouverture pourrait porter atteinte à la rentabilité et donc à l'emploi en raison des coûts plus élevés résultant des heures d'ouverture plus étendues* ».

- 3) Quant à la CP 226, la majorité des emplois relevant de cette CP dépend d'activités qui ne sont pas délocalisables en fonction du contexte social et commercial international (chargement et déchargement d'avions, compagnies maritimes, navigation intérieure, agents maritimes et expéditeurs, agence de douane, services de pilotage et de remorquage, manutention de conteneurs/arrimeurs, services d'inspection de marchandise, services d'inspection nautique, déménagement).

Nous refusons l'élargissement de cette liste à d'autres commissions paritaires car dans ces autres commissions paritaires également, l'e-commerce ne correspond qu'à une minorité des activités.

6. Cette législation va créer une différence de traitement entre les nouveaux et les anciens « employés » des entreprises. Cela conduira à une perte de pouvoir d'achat estimée entre 150 et 600 euros par mois, surtout au détriment des jeunes.
7. D'un point de vue sociétal, nous rappelons qu'il a largement été prouvé que les horaires atypiques ont des impacts négatifs sur la santé des travailleurs, ce qui aura un coût individuel et sur la sécurité sociale. Dans ce contexte, nous dénonçons, d'une part, la flexibilisation du travail de nuit et, d'autre part, la suppression des régimes de fin carrière (RCC) sans aucune contrepartie valable. En outre, chaque année, plus de 2 milliards de subsides salariaux viennent subventionner le travail de nuit, qui est nocif pour la santé. Enfin, la baisse des cotisations sociales et patronales payées en raison de la baisse des primes aura un coût collectif pour la sécurité sociale de plusieurs dizaines de millions d'euros.
8. Nous sommes convaincus que la détérioration des conditions salariales du travail de nuit/soirée (primes/sursalaires qui rémunèrent l'inconfort de ce travail) ne va que très marginalement améliorer la compétitivité de l'e-commerce belge. En Belgique, dans le commerce, les coûts salariaux représentent moins de 25% des coûts d'exploitation. À titre d'exemple, dans le commerce alimentaire, les salaires ne pèsent que pour 10% des coûts d'exploitation. Si l'on veut améliorer la compétitivité, il vaut mieux jouer sur d'autres facteurs (énergie, stabilisation des prix des matières premières).

⁶ Conseil de la Consommation, avis 322 sur le repos hebdomadaire et les heures d'ouverture dans le commerce de détail, 30 juin 2004

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

9. En outre, tout ce raisonnement part de l'hypothèse du besoin de livraison « next day delivery ». Or, les études démontrent que le délai de livraison n'est qu'un des facteurs de motivation des achats en ligne, et pas le principal. **De plus, les enquêtes⁷ mettent en évidence que les consommateurs sont disposés à attendre « quelques heures de plus » pour être livrés s'ils savent que le colis est confectionné dans des conditions durables (économiques, sociales et environnementales). Ces enquêtes des organisations de consommateurs soulignent que les slogans comme « commandé aujourd'hui, livré demain » créent une attente irréaliste dans la tête de certains consommateurs (le retard des livraisons est un des problèmes principaux des e-consommateurs, ce qui démontre que les promesses du next day delivery, sont une forme de publicité trompeuse)⁸.**
10. Il est utile d'informer le consommateur sur l'impact des principes comme « la livraison du lendemain » et de mieux encadrer les pratiques publicitaires qui créent ces attentes irréalistes des consommateurs. Dans le domaine de la livraison le lendemain et de la livraison de colis, nous constatons déjà aujourd'hui des abus et de nombreuses formes de dumping social, de fraude, etc. Imposer un prix correct pour le transport par le biais de règles et de contrôles conduira également à un marché plus équitable et plus correct, avec des conditions de concurrence équitables et un fonctionnement correct. La livraison le lendemain est populaire parce qu'elle est encouragée par les grands acteurs qui cherchent à obtenir un monopole sur le marché. À ce jour, cette pratique continue de nuire au marché des transporteurs de colis en raison de ses conséquences négatives pour les petites entreprises et les travailleurs de ce secteur. Renforcer ces pratiques ne fera qu'aggraver les problèmes sur le marché.
11. De plus, nous rappelons au gouvernement que les négociations relatives à l'organisation du travail dans les secteurs sont une compétence des commissions paritaires. Ces acteurs, au plus proche du terrain, sont les plus aptes à déterminer, entre eux, les réels besoins de leurs secteurs d'activité. En tenant compte, notamment, des risques de pénurie que risque d'engendrer une diminution de l'attractivité du travail en soirée et de nuit. Vous trouverez en annexe les listes des métiers en pénurie/critiques dans les 3 Régions du pays, les métiers du commerce figurent dans les 3 listes.
12. Déjà actuellement, avec les primes liées au travail de nuit, ces secteurs peinent à recruter (voir annexe). Ces secteurs, pour la plupart, font déjà partie des secteurs pour lesquels certaines professions sont reconnues en pénurie de main-d'œuvre en raison de leurs conditions de travail (par exemple, dans la logistique et le transport, les fonctions de dispatcheur, répartiteur et déclarant en douane). Dégrader les conditions de rémunération et de travail risque d'aggraver ces pénuries. Si l'on se base sur le cas néerlandais pour lequel des données sont disponibles, il s'avère qu'en raison des

⁷ E-Commerce-Hoe-we-on-bewust-online-winkelen-Studie-2024

⁸ Selon une enquête de l'AB-REOC, 26% des e-consommateurs belges ont déjà été confrontés à une livraison tardive ([E-Commerce-Hoe-we-on-bewust-online-winkelen-Studie-2024 \(2\).pdf](#)).

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

mauvaises conditions de travail et des pénuries de main-d'œuvre, ce sont des travailleurs migrants qui sont essentiellement les destinataires des emplois de l'e-commerce. Les emplois créés ne bénéficient majoritairement pas aux travailleurs locaux.⁹

13. Concernant l'installation des dépôts, nous soulignons que des entreprises telles Nike (Laakdal), CoolBlue (Anvers, Gand, Nivelles environ 250 travailleurs), H&M (Ghlin), Sketchers (Liège), Alibaba (Liège), General Services Antwerp (katoen natie) Bleckmann, Kuehn se sont installés en Belgique. Donc, plusieurs sociétés étrangères choisissent délibérément notre pays. De plus, nous contestons l'argument disant que des dépôts ont été délocalisés à l'étranger. À notre connaissance, aucun dépôt ne s'est installé en Belgique pour ensuite déménager vers les Pays-Bas, la France ou l'Allemagne. Afin d'optimiser les coûts de transport, le temps de livraison, le tout dans un contexte de congestion autoroutière, les entreprises ont un intérêt à localiser leurs dépôts près de la clientèle, et donc d'implanter leurs dépôts en Belgique.
14. Il est vrai qu'une part des commandes en lignes effectuées par les consommateurs belges est traitée par des plateformes étrangères. De nombreux éléments suggèrent que ce phénomène n'est pas dû à la réglementation du travail, mais à un manque d'innovation et de dynamisme des employeurs belges, en particulier des « major players », qui n'ont pas pris à temps le train de l'e-commerce. La Belgique est un pays de PME avec des capacités d'investissement limitées, et son maillage commercial physique est déjà très dense. Par ailleurs, hormis dans l'alimentaire, une grande partie du secteur du commerce de détail est déjà détenu par des entreprises étrangères. Ces éléments, liés à l'absence d'une politique industrielle spécifique, expliquent que l'e-commerce n'a fait qu'épouser les structures économiques préexistantes.
15. Nous rappelons qu'en 2023, un consensus avait été trouvé entre les interlocuteurs sociaux (CCE, CCS Distribution et Consommation), à la suite de l'établissement du diagnostic de l'e-commerce. Celui-ci portait sur *« l'ambition de l'ensemble des acteurs de la vente en ligne de mettre en œuvre une stratégie / un cadre qui favorise le développement d'un modèle d'e-commerce durable (économique, social, environnemental) et qui permettra aux entreprises belges d'évoluer en permanence et d'être constamment en mesure de répondre à la demande des consommateurs. Deux conditions sont requises pour mettre en œuvre un tel cadre et répondre aux nombreux défis identifiés dans le rapport : un dialogue social constructif et équilibré comme clé de réussite, et des pouvoirs publics qui se dotent des moyens nécessaires pour soutenir la réalisation d'un e-commerce durable et compétitif »*.¹⁰

⁹ Selon les données des agences d'intérim néerlandaises ABU et NBBU, le nombre de travailleurs migrants dans le secteur de la logistique a augmenté de 160 000 unités entre 2016 et 2020, pour atteindre les 338 000 en 2020. Ce sont pour plus de 85% des travailleurs de l'est de l'Europe, qui viennent travailler dur quelques mois ou quelques années, et puis repartent. La moitié travaille sous contrat intérim. En d'autres mots, les emplois créés dans l'e-commerce néerlandais sont en fait des travailleurs importés pour l'occasion car les locaux ne veulent pas de ces emplois. Ce n'est pas forcément de la création d'emplois, mais plutôt du déplacement d'emploi.

¹⁰ <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1114/les-defis-de-l-e-commerce-en-belgique/11>

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

16. De plus, le mémorandum commun des interlocuteurs sociaux de 2024 a souligné que la stimulation de l'e-commerce est multifactorielle : besoin d'accroître la dynamique d'innovation et d'entrepreneuriat numérique, améliorer les compétences numériques de la population et des travailleurs du secteur, mettre en place des noyaux de commerce dynamiques. 16 recommandations avaient été formulées, mais le gouvernement n'a pas pris d'initiative sur ces domaines¹¹ :

- 1) Accroître la dynamique d'innovation et d'entrepreneuriat numérique
 - Créer un cadre favorisant l'innovation dans le secteur de la distribution et dans les secteurs apparentés
 - Créer un cadre favorisant l'entrepreneuriat numérique et accompagner les entrepreneurs numériques
- 2) Améliorer les compétences numériques de la population et des travailleurs
 - Améliorer les compétences numériques de la population en vue de résorber la fracture numérique et de faciliter l'accès au marché pour certains groupes
 - Répondre aux besoins de compétences numériques sur le marché du travail et accroître l'attractivité des emplois de la distribution
- 3) Adapter les business models et l'organisation du travail via un dialogue social constructif
- 4) Mettre en place des noyaux de commerce dynamiques
- 5) Durabiliser le « last mile » et le cadre logistique plus large
 - Vers une logistique (de l'e-commerce) et un « last mile » durables
 - Mettre en place des Quick wins
- 6) Réduire les distorsions de concurrence et créer un « level playing field » entre les acteurs de l'e-commerce
 - Respect des réglementations européennes et harmonisation des exigences d'interprétations au sein de l'UE
 - Lutter contre l'abus de position dominante des grandes plateformes
 - Réduire l'érosion de la base imposable

17. Dans ce cadre, nous insistons sur la nécessité de réaliser une analyse approfondie de la compétitivité des commissions paritaires concernées par cette législation afin de déterminer quels sont les vrais déterminants de la compétitivité de l'e-commerce en Belgique et quels sont les secteurs soumis à la concurrence internationale.

¹¹ https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2024-08-26-03-41-40_doc241750fr.pdf

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS**Annexe : Liste des métiers en pénurie en Wallonie, Flandre et Bruxelles****Figure 1 : Métiers en pénurie en Flandre (2025)**

Verkopers		
Verkoper groothandel van materiaal en uitrusting	X	X
Verkoper van voedingsmiddelen in de groothandel	X	X
Verkoper van voedingsmiddelen detailhandel	X	X
Verkoper van decoratie en huisinrichting	X	X
Verkoper in doe-het-zelfzaak	X	X
Verkoper van sport- en vrijetijdsartikelen	X	X
Verkoper van elektrische toestellen	X	X
20 Knelpuntberoepen 2025		
VDAB		
Horeca-, handels- en verkooppersoneel		
Verkopers		
Verkoper van voertuigen	X	X
Verkoper van bloemen en planten	X	X
Verkoopondersteuners		
Winkeldirecteur	X	
Winkelmanager kleinhandel	X	
Departementsverantwoordelijke winkel	X	X
Technisch adviseur klantenondersteuning	X	
Technisch-commercieel adviseur	X	
Winkelmedewerker		X
Verkoopmedewerker toerismeproducten: reisagent	X	X
<i>Het knelpunt betreft reisagent</i>		

Source : VDAB¹²**Figure 2 : Métiers en pénurie en Wallonie (2025)**

Commerce et services commerciaux	
▪ Acheteur / Acheteuse	Pénurie
▪ Conseiller technico-commercial / Conseillère technico-commerciale	Pénurie
▪ Vendeur / Vendeuse de denrées alimentaires dans le commerce de détail	Critique

Source : FOREM¹³**Figure 3 : Liste des métiers en pénurie à Bruxelles (2025)**

Liste des professions en pénurie en date du 01/07/2025	
COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	
Conseiller technico-commercial - Conseillère technico-commerciale	
Conseiller technique pour le support à la clientèle - Conseillère technique pour le support à la clientèle	

Source : Actiris¹⁴¹² <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen2025.pdf>¹³ <https://www.leforem.be/documents/citoyens/penuries-liste-metiers.pdf>¹⁴ <https://economie-emploi.brussels/news-professions-en-penurie-2025>

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

2. Organisations patronales

2.1. Introduction

Les représentants des employeurs souhaitent attirer l'attention sur l'importance stratégique du travail du « soir » et de nuit dans le secteur de la distribution et secteurs connexes (e.a. logistique), y compris le commerce électronique en Belgique. Face à une concurrence internationale accrue, il devient impératif d'adapter le cadre réglementaire belge afin de rétablir la compétitivité des entreprises belges. Les problèmes liés au cadre réglementaire seront discutés au CNT. Ici, on se concentre sur les arguments économiques pour assouplir les règles du travail du soir (20h à 24h) et de nuit dans bien plus de secteurs que ceux prévus dans le projet de loi proposé.

2.2. Un cadre réglementaire belge plus restrictif que chez les voisins

La définition stricte du travail de nuit, combinée à une procédure complexe d'introduction du travail de nuit, limite fortement la flexibilité des entreprises belges. À titre de comparaison, les Pays-Bas, l'Allemagne et la France disposent de régimes plus souples permettant une organisation plus efficace des activités logistiques et commerciales en soirée et durant la nuit. Comme le précise le CCE (CCE 2023-2425), « en général, le travail du soir, le travail de nuit et le travail du week-end sont plus courants dans les secteurs analysés aux Pays-Bas, souvent même du simple au double pour le travail du soir et le travail de nuit » (voir Graphique 1 en annexe).

2.3. Désavantage compétitif clair pour l'économie belge et pour tout le secteur de la distribution et les secteurs connexes (logistique), y compris le commerce électronique en Belgique

Cette différence réglementaire crée un désavantage concurrentiel pour les entreprises belges, notamment dans les secteurs où l'efficacité logistique et la rapidité de livraison sont des facteurs clés de succès et la Belgique accuse un retard significatif en la matière. Ce désavantage concurrentiel est d'autant plus problématique que de plus en plus de consommateurs font leurs achats en ligne, notamment via des plateformes numériques, et ont de nouvelles attentes en termes d'heure de commande et d'ouverture des magasins physiques (en soirée et/ou le dimanche), de services, de livraison (next-day delivery, pick-up), de retour. La croissance des nouvelles technologies et des nouveaux comportements d'achat a ainsi complètement redessiné le parcours du consommateur et a rendu les canaux de vente physique et électronique de plus en plus complémentaires et interdépendants, brouillant les frontières entre e-commerce et distribution traditionnelle.

Aujourd'hui, une part importante des commandes en ligne effectuées par les consommateurs belges est traitée par des plateformes étrangères, entraînant une perte de valeur ajoutée pour l'économie nationale. Des exemples concrets de délocalisation de centres logistiques vers les pays voisins ont été observés, notamment dans les zones frontalières, où les conditions de

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

travail de nuit sont plus avantageuses, résultant dans la création de près de 20 000 emplois à l'étranger dans ces centres seuls (voir carte 1 en annexe). Le rapport du CCE (2022-1670) confirme ceci en soulignant que les chaînes belges de la distribution sont peu présentes dans le paysage belge de l'e-commerce. Il indique que le top 10 des plus grandes boutiques en ligne actives est dominé par des acteurs étrangers, 9 des 10 acteurs étant étrangers (voir Tableau 1 en annexe).

En effet, si le consommateur belge réalise beaucoup d'achats en ligne, les entreprises belges rencontrent des difficultés à capter les parts de marché de l'e-commerce B2C. Ainsi, en 2024, selon Becom, les consommateurs belges ont dépensé 17,4 milliards en ligne (+6,7%) dont 6,2 milliards à l'étranger (+12,73%) et 11,2 milliards en Belgique (+3,6%). De plus, les e-acheteurs belges sont proportionnellement nettement plus nombreux (69%) à effectuer des achats en ligne à l'étranger que la moyenne européenne (40%) (voir Tableau 2 en annexe). Cela s'explique par la forte présence d'acteurs étrangers de l'e-commerce qui proposent une livraison rapide (next-day), souvent gratuite et pratique (à domicile et avec possibilité de retour), alors que les entreprises de distribution belges n'y parviennent souvent pas en raison de l'organisation difficile et coûteuse du travail du soir. Selon l'étude « Belgian online shopper » de 2024, la plupart des achats en ligne sont effectués le soir et la livraison rapide des commandes est l'une des priorités des consommateurs.

Ces achats sur des sites étrangers se font au détriment des entreprises belges actives ou non dans les canaux de vente de l'e-commerce et engendrent une fuite du chiffre d'affaires à l'étranger.

2.4. Au détriment du chiffre d'affaires et de l'emploi dans tout le commerce et la logistique belge (non-alimentaire et alimentaire)

Ce désavantage concurrentiel se manifeste au niveau du **chiffre d'affaires du secteur du commerce de détail dans son entièreté** (voir les graphiques 2,3, 4 et 5 en annexe) mais également au niveau de **l'emploi** dans ces secteurs.

En effet, l'e-commerce B2C belge n'a connu une poussée de croissance qu'à partir de 2016, ce qui a donné aux acteurs étrangers de l'e-commerce suffisamment de temps pour gagner des parts sur le marché belge au cours des années précédentes. Il ressort du Tableau 3 du CCE (en annexe) que la croissance de l'emploi dans la distribution et la logistique en Belgique a été négative au cours de la période 2010-2019 (-2,3 % ou -12 000 emplois). Durant la même période et les mêmes secteurs, l'emploi a progressé de 16 % en Allemagne (+756 000 emplois) et de 11,4 % aux Pays-Bas (+136 000 emplois). Ces énormes différences de croissance de l'emploi sont observées à la fois dans l'alimentaire et dans le non-alimentaire. Mais le recul observé en Belgique est principalement dû à une forte diminution de l'emploi dans le commerce non alimentaire (-8,3 %) et une croissance relativement faible dans le commerce alimentaire et la logistique.

2.5. Recommandations

- Les représentants des organisations patronales se réjouissent que le gouvernement reconnaisse la nécessité de renforcer la position concurrentielle des entreprises belges dans la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, et d'adapter la législation en conséquence. Mais pour que cela ait un impact réel, ils demandent instamment que les assouplissements indispensables des procédures concernent également le « travail du soir » et pas seulement le travail de nuit (travaux du CNT). Sur la base de l'analyse chiffrée mentionnée ci-dessus, la liste des commissions paritaires (CP) devrait être élargie comme suit :
 - La CP 202.01 : Il s'agit de la commission paritaire des franchisés. La non-inclusion de cette CP entraînera une distorsion de concurrence entre les magasins intégrés et les magasins franchisés. Il est totalement illogique de faire une distinction entre la commission paritaire 202 (qui figure dans la liste et est éligible à des conditions assouplies) et la sous-commission paritaire 202.01, une sous-commission paritaire qui regroupe des entreprises exerçant exactement les mêmes activités que celles de la commission paritaire 202, mais qui comprend principalement des magasins franchisés. Cette sous-commission paritaire fait donc partie intégrante du secteur de la distribution.
 - La CP 119 du commerce alimentaire : La CP des **employés** du commerce de détail alimentaire (CP 202) a été reprise, mais pas la CP des **ouvriers** du commerce de détail alimentaire (CP 119). Il s'agit en fait de « CP miroirs ». Cette distinction est donc impossible à justifier. Il existe de grandes entreprises qui relèvent de la CP 119 pour leurs ouvriers et de la CP 202 pour leurs employés.
 - Les CP complémentaires 100 (pour les ouvriers) et 200 (pour les employés), dans la mesure où les activités sont liées à la distribution et aux activités connexes (logistique), y compris le commerce électronique. Les travailleurs de certains services d'appui, tels que les techniciens et les dépanneurs en cas de panne, relèvent de la CP 100 ou de la CP 200 pour un certain nombre d'entreprises de distribution. Le personnel de certains commerces de gros relève également de la CP 200. Il en va de même pour certains ouvriers des pharmacies en ligne qui relèvent de la CP 100.
 - La CP des **ouvriers** pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers (CP 140.03) : La CP des **employés** du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226) figure dans la liste, mais pas celle des ouvriers du transport routier et de la logistique. Il s'agit là aussi de « CP miroirs pour ouvriers et employés ». Cette distinction est donc impossible à justifier. Au sein du secteur, pour des « entreprises identiques », certaines « fonctions identiques de chauffeur et de magasinier » peuvent être classées dans les deux commissions paritaires. Il en résulte que, lorsqu'elles sont rattachées à la CP des ouvriers, elles ne peuvent pas bénéficier des assouplissements (procédures simplifiées et primes réduites pour les nouveaux travailleurs), alors que dans le cas contraire, ces entreprises peuvent en bénéficier. Il s'agit donc d'une distinction injustifiée et, qui plus est, d'une atteinte à la compétitivité au sein du même secteur. En outre, il

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

existe des entreprises qui relèvent de la CP 140.03 pour leurs ouvriers et de la CP 226 pour leurs employés. Une distinction dans la législation avec des conditions différentes pour le personnel au sein d'une même entreprise n'est pas justifiable, ne peut être expliquée au personnel et est en outre extrêmement complexe sur le plan administratif.

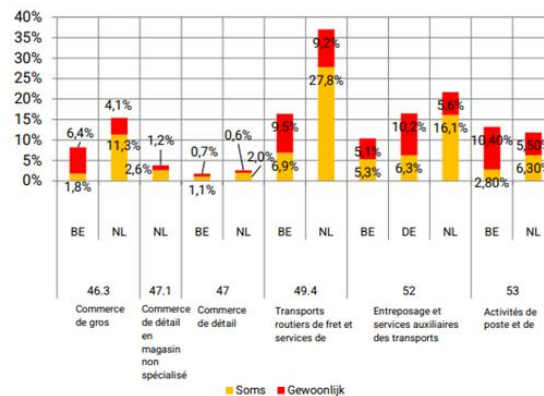
- La CP du commerce du métal (CP 149.04), compte tenu du champ d'application de la commission paritaire et des activités liées à la distribution et au commerce. Les entreprises de ces secteurs emploient des ouvriers relevant de la sous-commission paritaire n° 149.04, mais relèvent, entre autres, des CP n° 201 et 311 pour leurs employés.
- Pour la sécurité juridique, le recours à une définition générale, établie dans l'esprit de l'accord de gouvernement (et sans limitations des CP dans l'exposé des motifs) peut également être envisagée, au lieu de désigner des commissions paritaires, qui pourront disparaître ou changer dans le futur. Cette définition doit englober tous les secteurs repris dans l'accord de gouvernement, et plus particulièrement :
 - le commerce de détail, qu'il s'effectue entièrement ou partiellement par voie électronique ou non. Par commerce de détail, on entend : l'achat et la revente de marchandises à des consommateurs, à des particuliers, de manière habituelle, en son propre nom et pour son propre compte ; Les activités logistiques sont incluses dans cette définition.
 - le commerce de gros. On entend par commerce de gros : l'achat et la vente de biens, soit à des commerçants qui les revendent à leur tour, soit à des utilisateurs professionnels, c'est-à-dire à des personnes physiques ou morales qui utilisent ces biens dans le cadre de leur profession, pour l'exercice de leur activité ;
 - les activités logistiques pour le compte de tiers. On entend par activités logistiques : la réception, le stockage, le pesage, l'emballage, l'étiquetage, la préparation des commandes, la gestion des stocks ou l'expédition de matières premières, de marchandises ou de produits aux différentes étapes de leur cycle économique, sans qu'il y ait production de nouvelles matières premières, marchandises ou produits semi-finis ou finis ;
 - le commerce électronique.

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

Sans vouloir revenir sur tous les éléments avancés par les organisations syndicales, les organisations patronales se voient dans l'obligation de s'exprimer sur les points suivants. Les organisations patronales jugent inacceptable que les organisations syndicales fassent référence, dans leur avis, à la position de l'UCM et de l'UNIZO (décrites comme « certaines organisations d'indépendants ») concernant les heures d'ouverture. Cette position spécifique sur les heures d'ouverture est ainsi sortie de son contexte et utilisée à mauvais escient dans le débat sur le travail de nuit. La réglementation relative aux heures d'ouverture relève du domaine politique de l'économie et du droit de la consommation. La question du travail de nuit, en revanche, est un thème relevant du droit social et n'a aucun rapport avec le débat sur la réglementation économique des heures d'ouverture.

2.6. Annexes

Graphique 1 : Part du travail de nuit par sous-secteur en Belgique et dans les pays voisins en 2021 (hors indépendants)

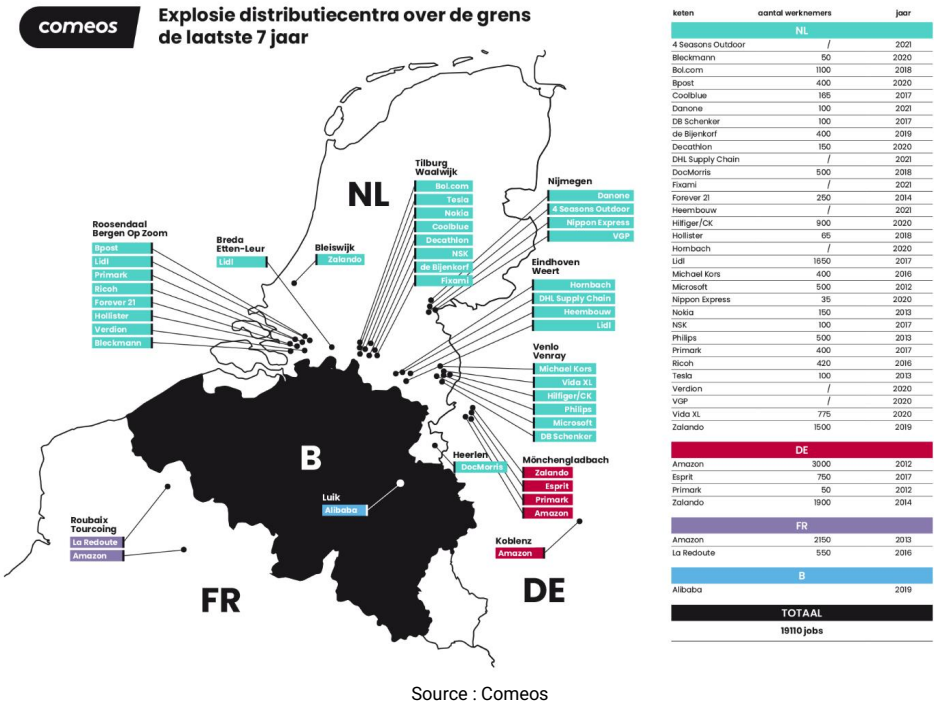


Note : Les données manquantes (indépendants et autres codes NACE) ne peuvent être publiées en raison d'une trop faible fiabilité.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat et Statistics Belgium)

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

Carte 1



Source : Comeos

Tableau 1 : Top 10 des plus grands webshops par chiffre d'affaires réalisé, Belgique et pays voisins

Légende : Gras = entreprises nationales - Normal = entreprises étrangères ; P = Pure player - M = Mixed player

Belgique (2018)	Allemagne (2020)	France (2018)	Pays-Bas (2020)
Coolblue (Electronics) M	Amazon.de (Mass merchant) P	Amazon.fr (Mass merchant) P	Bol.com (Mass merchant) P
Bol.com (Mass merchant) P	Otto (Mass merchant) P	Cdiscount (Mass merchant) P	Coolblue (Electronics) M
Amazon.fr (Mass merchant) P	Zalando (Fashion - Jewellery) P	Vente-privée (Mass merchant) P	Albert Heijn (Fresh food) M
Zalando (Fashion - Jewellery) P	Mediamarkt (Electronics) M	Auchan (Fresh food) M	Zalando (Fashion - Jewellery) P
Apple (Small electronics) M	Saturn (Electronics) M	Apple (Small electronics) M	Wehkamp (Fashion - Jewellery) P
Vanden Borre (Electronics) M	Lidl (Fresh food) M	Fnac (Electronics, music, book) M	Amazon (Mass merchant) P
Amazon.com (Mass merchant) P	Apple (Small electronics) M	Showroomprive (Mass merchant) P	Jumbo (Fresh food) M
Amazon.de (Mass merchant) P	Ikea (Home) M	La Redoute (Mass merchant) P	About You (Fashion - Jewellery) P
Vente-exclusive (Mass merchant) P	Notebooksbilliger (Small electronics) P	Carrefour (Fresh food) M	De Bijenkorf (Mass merchant) M
H&M (Fashion - Jewellery) M	H&M (Fashion - Jewellery) M	Zalando (Fashion - Jewellery) P	H&M (Fashion - Jewellery) M

Source : Ecommerce Fondation

Source : CCE 2022-1670

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

Tableau 2 : Achat national et transfrontalier, en % des e-acheteurs, Belgique et pays voisins, 2021

2021	E-acheteurs en % de la pop de 15-75 ans	Achat domestique en % d'e-acheteurs	Achat à l'étranger en % d'e-acheteurs
Allemagne	76%	78%*	24%*
Pays-Bas	89%	96%	41%
France	76%	80%	49%
UE	66%	84%	40%
Belgique	75%	86%	69%

*Rupture statistique

Source : Elaboration du CCE sur base de Eurostat (EUROBASE, isoc_ec_ibuy)

Source : 2022-2422

Tableau 3 : Évolution de l'emploi par secteur dans les pays de référence (2010-2019)

	Total	2010	2013	2016	2019	% Total (2019)	% Emploi (2019)	Δ2010- 2013 (%)	Δ2013- 2016 (%)	Δ2016- 2019 (%)	Δ2010- 2019 (%)
Total	Allemagne	4.775.551	4.863.249	5.321.923	5.531.086	100%	12,22%	1,84%	9,43%	3,93%	15,82%
	Pays-Bas	1.196.786	1.207.100	1.243.673	1.332.736	100%	13,89%	0,86%	3,03%	7,16%	11,36%
	France	2.736.807	2.671.489	2.693.190	2.723.762	100,00%	9,56%	-2,39%	0,81%	1,14%	-0,48%
	Belgique	522.593	516.134	511.690	510.674	100%	10,43%	-1,24%	-0,86%	-0,20%	-2,28%
Alimentaire	Allemagne	1.401.343	1.403.762	1.552.157	1.683.019	30,43%	3,72%	0,17%	10,57%	8,43%	20,10%
	Pays-Bas	388.696	410.715	443.211	474.642	35,61%	4,95%	5,66%	7,91%	7,09%	22,11%
	France	913.007	897.390	932.087	1.024.406	37,61%	3,60%	-1,71%	3,87%	9,90%	12,20%
	Belgique	160.796	159.100	162.190	166.754	32,65%	3,41%	-1,05%	1,94%	2,81%	3,71%
Non-alimentaire	Allemagne	2.600.052	2.574.147	2.767.567	2.875.544	51,99%	6,35%	-1,00%	7,51%	3,90%	10,60%
	Pays-Bas	631.915	620.413	614.260	650.569	48,81%	6,78%	-1,82%	-0,99%	5,91%	2,95%
	France	1.268.008	1.241.009	1.235.715	1.170.957	42,99%	4,11%	-2,13%	-0,43%	-5,24%	-7,65%
	Belgique	261.566	256.473	249.093	239.910	46,98%	4,90%	-1,95%	-2,88%	-3,69%	-8,28%
Logistique	Allemagne	774.156	885.340	1.002.199	972.523	17,58%	2,15%	14,36%	13,20%	-2,96%	25,62%
	Pays-Bas	176.175	175.972	186.202	207.525	15,57%	2,16%	-0,12%	5,81%	11,45%	17,79%
	France	555.792	533.090	525.388	528.399	19,40%	1,85%	-4,08%	-1,44%	0,57%	-4,93%
	Belgique	100.231	100.561	100.407	104.010	20,37%	2,12%	0,33%	-0,15%	3,59%	3,77%
Vente à distance	Allemagne	91.488	139.542	182.249	262.361	4,74%	0,58%	52,52%	30,61%	43,96%	186,77%
	Pays-Bas	16.761	24.242	38.210	53.643	4,03%	0,56%	44,72%	57,62%	40,39%	220,24%
	France	55.735	61.205	54.933	57.981	2,13%	0,20%	9,81%	-10,25%	5,55%	4,03%
	Belgique	2.470	2.962	2.864	6.142	1,20%	0,13%	19,92%	-3,31%	114,46%	148,66%

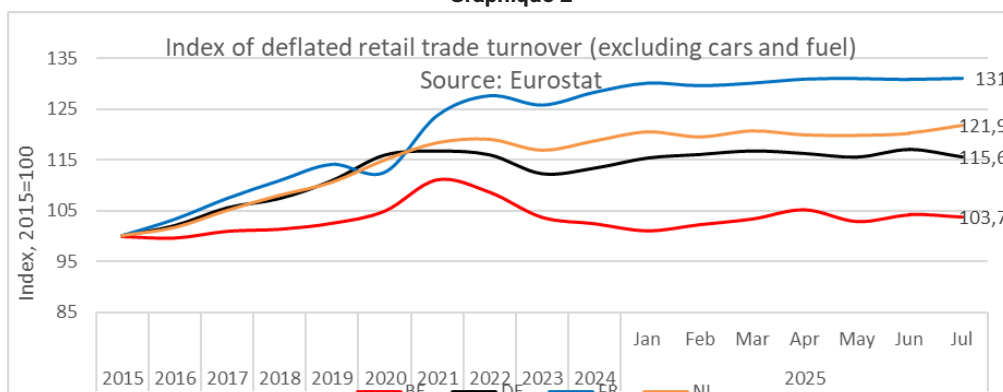
Note : - « % Total (2019) » : Part du secteur dans l'emploi total dans les secteurs de la distribution et de la logistique - « % Emploi (2019) » : Part du secteur dans l'emploi intérieur total

Source : Calculs du CCE sur base de Eurostat (EUROBASE, sbs_na_dt_r2)

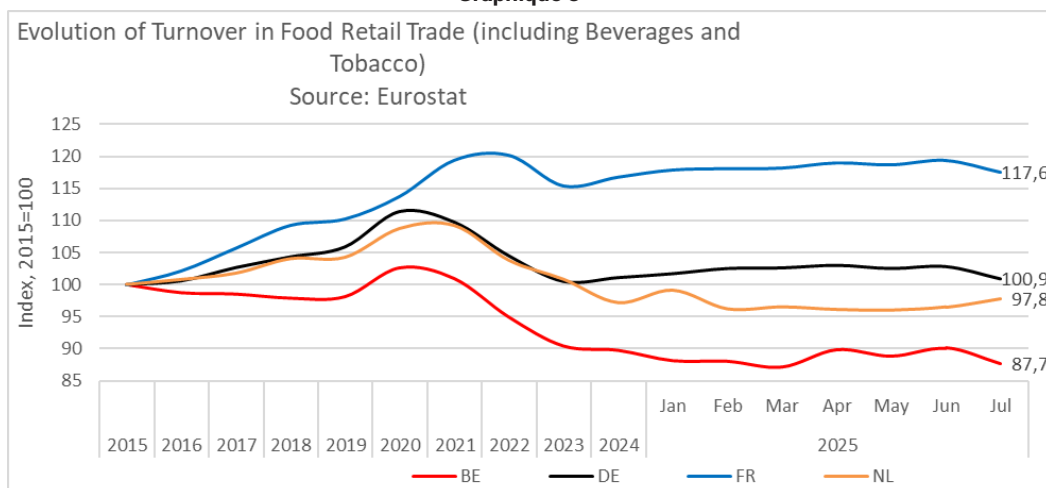
Source : 2022-2425

CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

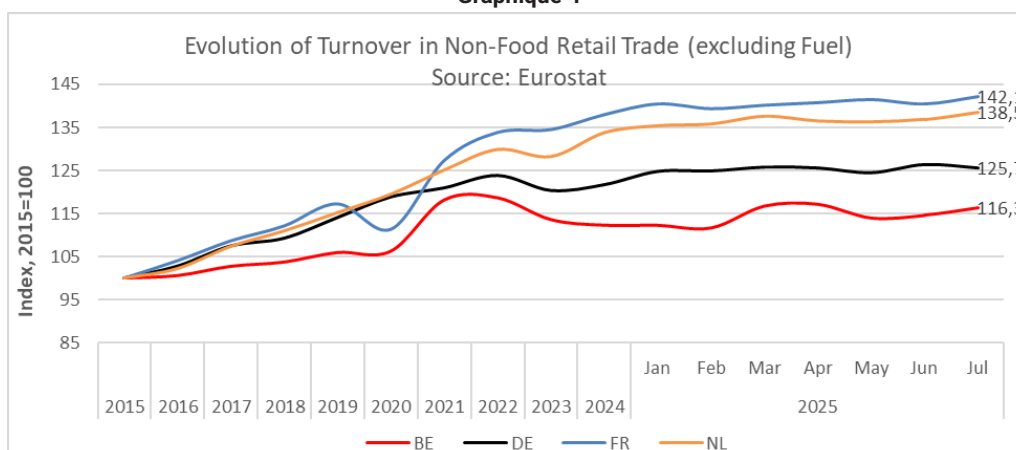
Graphique 2



Graphique 3

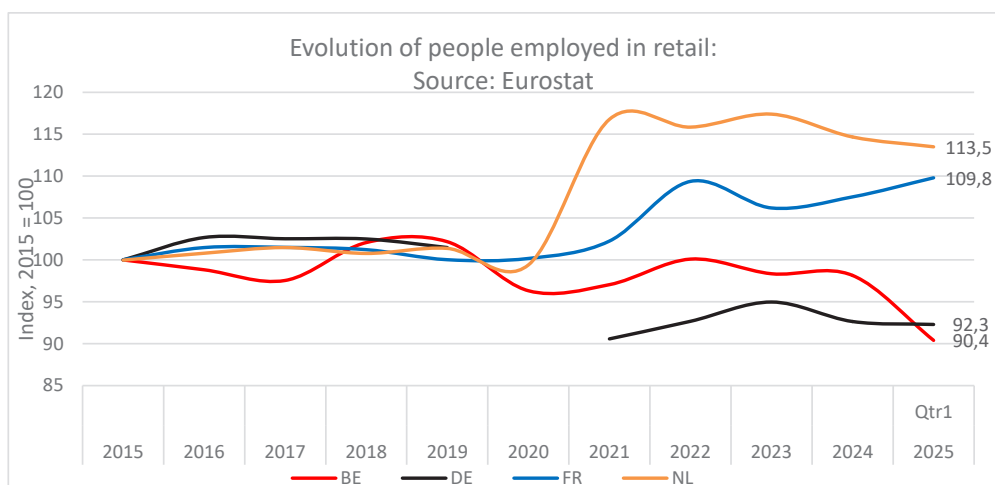


Graphique 4



CCE 2025-1785
PEC 10 + DIS

Graphique 5



Graphique 6

