

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 januari 2017

WETSONTWERP
betreffende werkbaar en wendbaar werk

INHOUD	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	7
Voorontwerp	58
Impactanalyse	89
Advies van de Nationale Arbeidsraad.....	201
Advies van de Raad van State.....	263
Wetsontwerp	279
Bijlage	317

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 janvier 2017

PROJET DE LOI
concernant le travail faisable et maniable

SOMMAIRE	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	7
Avant-projet	58
Analyse d'impact	146
Avis du Conseil National du Travail.....	232
Avis du Conseil d'État	263
Projet de loi	279
Annexe	317

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

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

5534

De regering heeft dit wetsontwerp op 4 januari 2017 ingediend.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 4 janvier 2017.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 4 januari 2017 door de Kamer ontvangen.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 4 janvier 2017.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING**RÉSUMÉ****1. Flexibele uurroosters**

De regeling van de flexibele uurroosters (art. 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971) laat de werkgever toe de uurroosters en de arbeidsduur aan te passen in functie van de fluctuerende noden van de onderneming.

Deze flexibiliteit gaat gepaard met de verplichting om de normale wekelijkse arbeidsduur na te leven binnen een referentiperiode. Voortaan zal deze referentiperiode verplicht een jaar bedragen.

2. Vrijwillige overuren

Er wordt voorzien dat een werknemer op vrijwillige basis 100 overuren kan presteren per kalenderjaar. Om het vrijwillige karakter van het systeem te vrijwaren, moet een geschrift worden opgesteld waarin de vraag van de werknemer om deze overuren te presteren, wordt vastgesteld. Dit geschrift is 6 maanden geldig en kan worden vernieuwd.

Deze overuren kunnen uiteraard slechts worden gepresteerd indien de werkgever hiertoe een aanbod doet. Deze overuren geven recht op de betaling van overloon.

3. Interne grens

De interne grens van de arbeidsduur is het maximaal aantal uren dat een werknemer kan presteren bovenop de normale wekelijkse arbeidsduur zonder dat hem inhaalrust wordt toegekend die wettelijk wordt opgelegd.

Deze grens van accumulatie van te recupereren arbeidsuren bedraagt vandaag 78 uren (91 uren in geval van een referentiperiode van een jaar). Zij wordt op 143 uren gebracht, met de mogelijkheid om ze te verhogen door een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt gesloten in een paritair orgaan en die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning.

4. Investeren in opleiding

Op het vlak van (het investeren in) opleiding vervangt het ontwerp de huidige interprofessionele doelstelling van de besteding van 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding door een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent en per jaar. Het huidig

1. Horaires flexibles

Le régime d'horaires flexibles (art.20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) permet à l'employeur de varier les horaires et la durée du travail, pour les adapter aux besoins fluctuants de l'entreprise.

Cette flexibilité est soumise à l'obligation de respecter la durée hebdomadaire de travail normale sur une période de référence. Désormais cette période de référence sera obligatoirement fixée à un an.

2. Heures supplémentaires volontaires

Il est prévu, pour le travailleur qui le souhaite, la possibilité de prêter 100 heures supplémentaires par année civile. Afin de garantir le caractère volontaire du système, un écrit doit être rédigé constatant la demande du travailleur d'effectuer ces heures supplémentaires. Cet écrit est valable 6 mois et peut être renouvelé.

De telles heures supplémentaires ne peuvent évidemment être prestées que si l'employeur en a fait l'offre et donnent lieu au paiement d'un sursalaire.

3. Limite interne

La limite interne de la durée du travail est le nombre maximal d'heures qu'un travailleur peut prêter au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail sans se voir octroyer les récupérations lorsqu'elles sont imposées par la loi.

Cette limite à l'accumulation d'heures de travail à récupérer est actuellement de 78 heures (91 heures en cas de période de référence d'un an). Elle est portée à 143, avec possibilité de l'augmenter par convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par le Roi.

4. Investir dans la formation

Sur le plan de (investissement dans) la formation le projet remplace l'objectif interprofessionnel actuel consistant à affecter 1,9 % de la masse salariale totale à la formation, par un nouvel objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an. Le système

systeem en de hieraan verbonden sancties worden bijgevolg volledig vervangen door de nieuwe bepalingen. Het nieuwe systeem voorziet in de mogelijkheid om opleiding te organiseren, ofwel op sectoraal vlak, ofwel op het niveau van de onderneming door de creatie van een individuele opleidingsrekening.

5. Occasioneel telewerk

Er wordt een kader voorzien voor het occasioneel telewerk. De werknemer die geconfronteerd wordt met een moeilijke of onvoorziene situatie zal aan zijn werkgever kunnen vragen om occasioneel telewerk te verrichten.

Deze bepalingen zullen in werking treden op 1 februari 2017, behalve indien de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad vóór deze datum een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten ter omkadering van het occasioneel telewerk.

6. Uitbreiding van het plus-minusconto

Het plus-minusconto, dat actueel bestaat in de automobielindustrie, wordt uitgebreid tot andere sectoren, zowel in de industrie als in de diensten, die op de internationale markt worden geconfronteerd met een sterke concurrentie.

Via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst zullen deze sectoren de mogelijkheid hebben om te voorzien dat de berekening van de gemiddelde werkweek van 38 uur wordt gespreid over verschillende jaren (6 als maximum).

7. Uitzendarbeidovereenkomst voor onbepaalde duur

In de wetgeving op de uitzendarbeid (wet van 24 juli 1987) wordt de mogelijkheid ingeschreven om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde tijd af te sluiten tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht, dit met het oog op het uitvoeren door de uitzendkracht van elkaar afwisselende uitzendopdrachten bij een of meerdere gebruikers.

Van deze mogelijkheid zal slechts gebruik kunnen worden gemaakt voor zover in de schoot van het paritair comité voor de uitzendarbeid de benodigde algemeen verbindend verklaarde cao's zijn afgesloten, die nodig zijn ter omkadering van deze maatregel.

8. Loopbaansparen

Deze afdeling introduceert een stelsel van loopbaansparen dat toelaat dat de werknemer tijd

actuel ainsi que les sanctions sont donc entièrement remplacés par les nouvelles dispositions. Le nouveau système permettra d'organiser la formation, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise par la création d'un compte formation individuel.

5. Télétravail occasionnel

Un cadre est prévu pour le télétravail occasionnel. Le travailleur confronté à une situation difficile ou à un imprévu pourra demander à son employeur de faire du télétravail occasionnel.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} février 2017, sauf si les partenaires sociaux concluent, au sein du Conseil national du Travail, une convention collective de travail avant cette date pour l'encadrement du télétravail occasionnel.

6. Elargissement du plus-minusconto

Le plus-minusconto qui existe actuellement dans l'industrie automobile est étendu à d'autres secteurs, tant de l'industrie que des services, qui sont confrontés sur le marché international à une forte concurrence.

Via une convention collective de travail sectorielle il sera possible à ces secteurs de prévoir que le calcul de la semaine de travail de 38 heures en moyenne soit réparti sur plusieurs années (6 au maximum).

7. Contrats de travail intérimaire à durée indéterminée

Dans la législation sur le travail intérimaire (loi du 24 juillet 1987) la possibilité est inscrite de conclure un contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, en vue de faire exécuter par l'intérimaire des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Cette possibilité ne pourra être utilisée que pour autant que soient conclues au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire les CCT rendues obligatoires, nécessaires à l'encadrement de cette mesure.

8. Compte épargne carrière

Cette section introduit un principe d'un compte épargne-temps qui permet au travailleur d'épargner

opspaart om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking op te nemen als verlof. Op die manier krijgt de werknemer de gelegenheid om zijn loopbaan voor een stuk zelf te sturen en om adempauzes te nemen in zijn professionele leven. Het initiatief voor de invoering en omkadering van het loopbaansparen wordt bij de sectoren en/of de ondernemingen gelegd, maar de werknemer kan niet verplicht worden om er aan deel te nemen.

Het door deze afdeling voorziene stelsel van loopbaansparen zal evenwel geen gevolgen hebben wanneer de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad zelf een collectieve arbeidsovereenkomst over het loopbaansparen sluiten binnen een periode van 6 (of 12 wanneer een KB dit voorziet) maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

9. Schenking van conventioneel verlof

In het kader van werkbaar werk voert dit ontwerp een kader in waarbinnen de werknemers een schenking van hun conventionele verlofdagen zullen kunnen doen aan collega's die een ernstig ziek kind hebben.

10. Hervorming werkgeversgroepering

Titel 4 van het wetsontwerp wijzigt het bestaande systeem van de werkgeversgroepering (hoofdstuk XI, sectie 1, van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen)

Voortaan is voorzien dat de werkgeversgroepering niet meer dan 50 werknemers kan tewerkstellen. De koning kan deze drempel evenwel verhogen.

Bovendien werd de procedure voor het verlenen van de ministeriële toelating om te functioneren als een werkgeversgroepering vereenvoudigd.

Tot slot omvat titel 4 de nodige bepalingen om uit te maken tot welk paritair comité de werkgeversgroepering behoort.

11. Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

Een aantal aspecten van de deeltijdse arbeid worden vereenvoudigd en gemoderniseerd met het oog op de verlichting van de administratieve lasten voor de werkgevers, zonder evenwel afbreuk te doen aan de rechten van de deeltijdse werknemers en de bescherming van hun arbeidsvoorraarden en -omstandigheden en zonder te raken aan de bestaande garanties tegen mogelijke misbruiken en de bestaande controlemiddelen in de strijd tegen de sociale fraude.

du temps pour prendre congé plus tard dans le courant de sa période d'engagement. De cette manière, le travailleur a l'opportunité de gérer lui-même une partie de sa carrière et de prendre le temps de souffler dans sa vie professionnelle. L'initiative pour l'introduction et l'encadrement du compte épargne-temps appartient aux secteurs et/ou aux entreprises, mais le travailleur ne peut pas être obligé d'y prendre part.

Le principe de l'épargne-temps prévu par cette section n'aura éventuellement pas de suites si les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail concluent eux-mêmes une convention collective de travail relative à l'épargne-temps endéans une période de 6 mois (ou 12 si un AR le prévoit) après l'entrée en vigueur de la présente loi.

9. Don de congé conventionnels

Dans le cadre du travail faisable, le présent projet met en place un cadre dans les limites duquel les travailleurs pourront faire don de leurs jours de congé conventionnels à des collègues qui ont un enfant gravement malade.

10. Réforme groupement d'employeurs

Le titre 4 du projet de loi modifie le système existant relatif au groupement d'employeurs (chapitre XI, section 1, de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses).

Il est dorénavant prévu que le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de 50 travailleurs. Toutefois, le Roi peut augmenter ce seuil.

La procédure pour l'octroi de l'autorisation ministérielle de fonctionner en tant que groupement d'employeurs a été également simplifiée.

Enfin, ce titre 4 contient des dispositions relatives à la détermination de la commission paritaire à laquelle appartient le groupement d'employeurs.

11. Simplification du travail à temps partiel

Un certain nombre d'aspects du travail à temps partiel sont simplifiés et modernisés en mettant l'accent sur l'allégement des charges administratives pour les employeurs, sans cependant porter préjudice aux droits des travailleurs à temps partiel et à la protection de leurs conditions de travail et sans toucher aux garanties existantes contre les éventuels abus ni aux contrôles existants dans la lutte contre la fraude sociale.

12. Glijdende werktijden

Een wettelijk kader wordt ingevoerd om glijdende uurroosters in de onderneming in te stellen op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement. Een regeling van glijdende uurroosters laat de werknemer toe om het begin en het einde van zijn arbeidsprestaties te bepalen, met respect voor de stam- en glijtijden die werden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Het systeem van glijdende uurroosters is een courante praktijk in bepaalde ondernemingen maar levert, bij gebrek aan een wettelijk kader, verschillende problemen op. Aanpassingen op het vlak van de wetgeving inzake arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, bescherming van het loon en de arbeidsreglementen zijn noodzakelijk om dit wettelijk kader in te stellen.

13. Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet

Het wetsontwerp brengt de totale duur van het recht op palliatief verlof van twee maanden op drie maanden. Daarnaast voorziet het wetsontwerp in een uitbreiding van het recht op tijdskrediet met een zorgmotief naar 51 maanden indien de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 niet tijdelijk wordt aangepast in deze zin.

14. E – commerce

Actueel wordt nachtarbeid, d.w.z. arbeid verricht tussen 20u en 6u, toegestaan in de sector van de e-commerce door een koninklijk besluit van 13 maart 2016.

Deze afwijking wordt bevestigd in de tekst van de arbeidswet van 16 maart 1971 en wordt opgenomen naast de andere wettelijke toelatingen voorzien in artikel 36 van deze wet.

12. Horaires flottants

Un cadre légal est introduit en vue d'instaurer des horaires flottants dans les entreprises par le biais soit d'une convention collective de travail soit du règlement de travail. Un régime d'horaires flottants permet au travailleur de fixer le début et la fin de ses prestations de travail, dans le respect des plages fixes et mobiles déterminées par la convention collective de travail ou le règlement de travail.

Le recours à des horaires flottants est une pratique assez courante dans certaines entreprises mais qui faute d'encadrement légal soulève de nombreux problèmes. Des adaptations au niveau de la législation en matière de durée du travail, des contrats de travail, de la protection de la rémunération et enfin des règlements de travail nécessaires permettent la mise en place de ce cadre légal.

13. Prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Le projet de loi porte la durée totale du droit à un congé palliatif de deux mois à trois mois. En outre, le projet de loi prévoit une extension du droit au crédit-temps avec motif de soins à 51 mois si la convention collective de travail n° 103 n'est pas adaptée en conséquence en temps opportun.

14. E – commerce

Actuellement le travail de nuit, c'est-à-dire le travail effectué entre 20h et 6h, est autorisé dans le secteur du e-commerce par un arrêté royal du 13 mars 2016.

Cette dérogation se voit confirmée dans le texte même de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et s'ajoute aux autres dérogations légales prévues dans l'article 36 de cette loi.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Werkgevers en werknemers wensen meer en meer maatwerk. Een aantal sectoren (taxi en transport, handel door e-commerce, verblijfseconomie) staat bloot aan ingrijpende veranderingen. Nieuwe technologieën beïnvloeden onze manier van werken. Werknemers krijgen te maken met nieuwe, innovatieve organisatiemodellen. Daarnaast neemt het aandeel telewerk meer dan ooit toe en komen er internetplatformen met opdrachten voor freelancers. Van bijna iedereen wordt verwacht dat hij op het werk zijn verstand, intelligentie en creativiteit gebruikt. Ook klanten hebben nieuwe verwachtingen. Om die reden moeten ondernemingen zeer flexibel zijn en snelle leveringstermijnen kunnen respecteren. Een hoge productie-efficiëntie is fundamenteel. De productie, omzet en winstmarge moeten omhoog, de kosten naar omlaag. De stijgende interconnectiviteit tussen bedrijven en individuen noopt ons ertoe om het huidig wettelijk kader op het vlak van samenwerkingsverbanden tussen werkgevers en werknemers, tussen opdrachtgevers en uitvoerders, te herbekijken en dit zonder afbreuk te doen aan de opgebouwde sociale bescherming waar werknemers vandaag van genieten.

Het huidige arbeidsrecht geeft geen antwoord op actuele economische en maatschappelijke vragen. Toch zit de kern van ons arbeidsrecht goed. Het is gemaakt om werknemers te beschermen en om hun zekerheid te bieden... Tegelijkertijd moet het arbeidsrecht er voor zorgen dat werkgevers economisch het hoofd kunnen bieden aan pieken en dalen in productie en oplevering. We moeten er in slagen ons in het voordeel van zowel werknemers als werkgevers én de samenleving voldoende snel aan te passen aan de verwachting van flexibiliteit. Dit wetsontwerp heeft tot doel een kader te bieden voor een op maat gemoderniseerd arbeidsrecht. Dat moet ons de mogelijkheid bieden drie doelstellingen te verwezenlijken: werkbaar werk voor iedereen, kansen scheppen om banen te creëren door een grote wendbaarheid, en sociale innovatie

De huidige regels met betrekking tot arbeid bieden vaak al ruimte voor afwijkingen op sector- of ondernemingsvlak.

Afwijkingen zijn niet altijd nodig. Sommige beroepen hebben genoeg aan standaardoplossingen, andere wijken er noodgedwongen sterk van af. De snelheid waarmee veranderingen worden doorgevoerd, kan variëren volgens sector. Een gemeenschappelijk belang

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les employeurs et les travailleurs demandent du travail sur mesure. Un nombre de secteurs (taxi et transport, e-commerce, économie de l'hébergement) connaissent à présent d'énormes changements. Les technologies nouvelles affectent notre manière de travailler. Les travailleurs sont confrontés à de nouveaux modèles organisationnels innovants. De plus, la part du télétravail augmente plus que jamais et l'on voit surgir des plateformes internet qui sollicitent l'intervention de travailleurs freelance. Nous devons tous des travailleurs du savoir. Cela signifie que presque tout le monde est présumé faire preuve de bons sens, d'intelligence et de créativité. Les clients expriment de nouvelles attentes. C'est pourquoi les entreprises doivent être très flexibles et pouvoir honorer des délais de livraison rapides. Une grande efficacité de la production est fondamentale. La production, le chiffre d'affaires et la marge bénéficiaire doivent être accrus, tandis que les coûts doivent être réduits. L'interconnectivité croissante entre entreprises et individus nous conduit à revoir le cadre légal actuel sur le plan des structures de coopération entre employeurs et travailleurs, entre donneurs d'ordres et exécutants, et ce sans porter atteinte à la protection sociale acquise dont les travailleurs bénéficient aujourd'hui.

Le droit du travail actuel n'est plus considéré comme suffisant. Il n'est pas en mesure de fournir une réponse aux questions économiques et sociales actuelles. La substance de notre droit du travail est bonne. Il est conçu pour protéger les travailleurs, leur garantir une sécurité adéquate... En même temps, le droit du travail doit permettre aux employeurs de faire face, sur le plan économique, aux pointes et aux creux dans la production et la livraison. Nous devons parvenir à nous adapter avec une rapidité suffisante à l'attente de flexibilité, ce dont bénéficieront tant les travailleurs que les employeurs et la société. C'est la raison pour laquelle, dans un premier temps, nous voulons mettre en place un cadre pour un droit du travail modernisé sur mesure. Cet instrument devra nous offrir la possibilité de réaliser trois objectifs: offrir des opportunités pour créer des emplois, du travail maniable pour chacun et une innovation sociale.

Les réglementations de travail actuelles offrent déjà souvent une marge de manœuvre pour des dérogations au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

Les dérogations ne sont pas toujours nécessaires. Certaines professions peuvent se contenter de solutions standard, alors que d'autres sont nécessairement fort divergentes. La rapidité avec laquelle des changements sont opérés peut varier selon le secteur. Employeurs et

tussen werkgevers en werknemers kan vaak sneller worden bereikt, wanneer iedereen de realiteit op het terrein kent en weet wat nodig is.

De Wet Werkbaar en Wendbaar Werk biedt een ambitieus wettelijk kader aan dat sectoren veel meer mogelijkheden laat om regels op maat uit te werken.

Het startpunt is een ruim menu van mogelijkheden om af te wijken van bestaande wettelijke regels. De experimenten *Hansenne* van weleer zijn in dit verband een inspiratie, geregeld door het koninklijk besluit nr. 179 van 30.12.1982. Dit was een wettelijk kader voor afwijkingen op arbeidstijd. We doen nu hetzelfde voor het gehele arbeidsrecht.

Eens dit wettelijk kader is gecreëerd, kan iedere sector beginnen te onderhandelen over hoe hij nieuwe mogelijkheden activeert: zelf of in de ondernemingen.

Het menu wordt gevoed vanuit vier bronnen: het regeerakkoord, een evaluatie van de bestaande afwijkingsmogelijkheden voor sectoren en bedrijven, de voorstellen die door de minister van Werk en de sociale partners geformuleerd werden naar aanleiding van de ronde tafels werkbaar werk in 2015, en bijkomende, nieuwe voorstellen van de sociale partners.

De sectoren zullen immers altijd bepalen of alle gerechten uit het menu ook daadwerkelijk opgediend worden.

Naast het menu bevat dit wetsontwerp een sokkel bestaande uit vier maatregelen die van toepassing zijn op het geheel van ondernemingen en werknemers: de annualisering van de arbeidstijd, het bijkomend stelsel van vrijwillige overuren, de vorming van werknemers en het occasioneel telewerk.

Ten slotte zal een wettelijke afwijking op het verbod op nachtarbeid ingevoerd worden voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel (e-commerce).

TITEL 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze bepaling behoeft geen commentaar.

travailleurs peuvent souvent parvenir plus rapidement à un intérêt commun lorsque tout le monde connaît la réalité sur le terrain et sait ce qui est nécessaire.

La loi travail faisable et maniable offre un cadre légal ambitieux pour offrir beaucoup plus de possibilités aux secteurs d'élaborer des règles sur mesure.

Le point de départ est un vaste menu de possibilités de dérogation aux règles légales existantes. A ce sujet, les expérimentations *Hansenne* d'autrefois sont une source d'inspiration, réglées par l'arrêté royal n° 179 du 30.12.1982. Cela a créé un cadre légal pour les dérogations au temps de travail. Nous en faisons à présent de même pour l'intégralité du droit du travail.

Une fois que ce cadre légal aura été créé, chaque secteur pourra ensuite entamer des négociations visant à activer ces nouvelles possibilités lui-même ou dans les entreprises

Le menu sera alimenté à partir de quatre sources: l'accord de gouvernement, une évaluation des possibilités existantes de dérogation pour les secteurs et les entreprises, les propositions que le cabinet et les partenaires sociaux ont formulées à l'occasion des tables rondes travail faisable en 2015 et des nouvelles propositions supplémentaires des partenaires sociaux

Ce seront en effet toujours les secteurs qui décideront de servir effectivement les différents plats du menu ou non.

Outre le menu, ce projet de loi contient un socle composé de quatre mesures applicables à l'ensemble des entreprises et des travailleurs: l'annualisation du temps de travail, le régime complémentaire d'heures supplémentaires volontaires, la formation des travailleurs et le télétravail occasionnel.

Enfin, il sera introduit une dérogation légale à l'interdiction du travail de nuit pour l'exécution de tous services logistiques et de soutien liés au commerce électronique (e-commerce).

TITRE 1

Disposition générale

Article 1^{er}

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

TITEL 2*Bepalingen met rechtstreekse werking***HOOFDSTUK 1****Arbeidsduur**

Art. 2 tot 8

Vooraf moet worden opgemerkt dat dit ontwerp de grenzen van de arbeidsduur vastgelegd in artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (acht uren per dag en 40 uren per week) niet wijzigt. Deze maximale grenzen blijven ongewijzigd en bestaan naast de regeling van de algemene arbeidsduurvermindering tot 38 uren per week die werd ingevoerd door de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven en die hetzelfde op effectieve wijze kan worden gerealiseerd (38 uren per week) hetzelfde op gemiddelde wijze (bv. door 40 uren per week te presteren mits toekenning van rustdagen waardoor op jaarbasis gemiddeld 38 uren per week wordt gepresteerd). Ook deze wet van 10 augustus 2001 blijft ongewijzigd van toepassing. In tegenstelling tot hetgeen de Raad van State in zijn advies 60 401/1 van 7 december 2016 stelt, functioneren de twee regelingen dan ook afzonderlijk van elkaar. De wet van 10 augustus 2001 is dus niet impliciet overgegaan tot een wijziging van artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Vandaar dat de regeling voorzien door de wet van 10 augustus 2001 niet wordt geïntegreerd in de arbeidswet.

De eerste maatregel voert een annualisering van de arbeidstijd door binnen het stelsel van de flexibele uurregelingen in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Flexibele uurregelingen kunnen worden ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst of door een wijziging van het arbeidsreglement. Deze rechtsbronnen dienen een referenteperiode te bepalen waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld gerespecteerd moet worden. Momenteel is bepaald dat deze referenteperiode niet langer dan één jaar mag zijn. Voortaan zal een referenteperiode van een kalenderjaar of een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden bepaald moeten worden. Het zal dus niet meer mogelijk zijn om een kortere referenteperiode vast te stellen.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State in zijn advies 60 401/1 van 7 december 2016, moet er op worden gewezen dat deze maatregel niet 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. Ten

TITRE 2*Dispositions avec effet direct***CHAPITRE 1^{ER}****Durée du travail**

Art. 2 à 8

Il convient de noter que ce projet ne modifie pas les limites de la durée du travail de l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (huit heures par jour et 40 heures par semaine). Ces limites maximales restent inchangées et coexistent avec la règle de la réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine, qui a été introduite par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie et qui peut être soit mise en œuvre de manière effective (38 heures par semaine) ou sur base d'une moyenne (par exemple en effectuant 40 heures par semaine, avec un repos compensatoire qui permet de respecter 38 heures par semaine en moyenne sur une base annuelle). Cette loi du 10 août 2001 est inchangée et reste d'application. Contrairement à ce qui est dit dans l'avis du Conseil d'État n° 60 401/1 du 7 décembre 2016, les deux réglementations fonctionnent indépendamment l'une de l'autre. La loi du 10 août 2001 ne constitue pas une modification de l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Par conséquent, la règle prévue par la loi du 10 août 2001 n'est pas intégrée dans la loi sur le travail.

La première mesure introduit une annualisation du travail à l'intérieur du système des horaires flexibles de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Des horaires flexibles peuvent être introduits par une convention collective de travail ou par une modification du règlement de travail. Ces instruments juridiques doivent prévoir une période de référence à l'intérieur de laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne. Actuellement il est prévu que cette période ne peut être supérieur à une année. Désormais une période de référence d'une année civile ou une autre période de douze mois consécutifs pourra être fixée. Il ne sera plus possible de prévoir une période de référence plus courte.

En réponse à l'observation du Conseil d'État dans son avis 60 401/1 du 7 décembre 2016, il convient de noter que cette mesure n'est pas contraire à 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. Tout d'abord, ce

eerste is het immers zo dat dit ontwerp de referenteperiode bepaald in artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet wijzigt. Deze bedraagt nog steeds een trimester en kan worden verlengd tot een jaar door een koninklijk besluit, een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement. Het ontwerp wijzigt de referenteperiode voorzien in artikel 20bis van de arbeidswet (het systeem van de "kleine flexibiliteit"). Deze wijziging is in overeenstemming met de richtlijn aangezien in het kader van artikel 20bis van arbeidswet maximaal 45 uren per week kan worden gepresteerd terwijl de richtlijn in een hogere grens van 48 uren voorziet. In het arrest Dellas van 1 december 2005 (zaak C-14/04) heeft het Hof van Justitie gesteld dat wanneer het nationale recht met name voor de maximale wekelijkse arbeidstijd een plafond vaststelt dat voor de werknemers gunstiger uitvalt, voor de vraag of de beschermende regels van de richtlijn worden geëerbiedigd, enkel de drempels of plafonds van belang zijn die worden genoemd in de richtlijn. Op die manier is de maatregel die door dit ontwerp wordt voorzien in het kader van artikel 20bis van de arbeidswet niet in strijd met de richtlijn.

De collectieve arbeidsovereenkomsten tot invoering van flexibele uurregelingen die uiterlijk op [31 januari 2017] werd neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, evenals de flexibele uurregelingen die uiterlijk op [31 januari 2017] werden opgenomen in een arbeidsreglement, blijven echter ongewijzigd van kracht. Wanneer een referenteperiode korter dan een jaar werd bepaald, zal ook deze dus blijven gelden.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State in zijn advies 60 401/1 van 7 december 2016, moet er op worden gewezen dat deze overgangsmaatregel slechts van toepassing is op de collectieve arbeidsovereenkomsten die uiterlijk op [31 januari 2017] werden neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen of op de arbeidsreglementen die uiterlijk op die datum van kracht waren. Niets belet uiteraard dat deze juridische instrumenten nadien worden gewijzigd of verlengd, maar de aanpassingen of verlengingen ervan zullen dan ook niet meer kunnen genieten van deze overgangsmaatregel. Zij zullen onderworpen worden aan de nieuwe maatregel die door dit ontwerp wordt ingevoerd.

Artikel 12ter van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen voorziet dat de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd, in het arbeidsreglement worden ingevoegd vanaf de neerlegging ter griffie, zonder de in dit kader voorziene procedure te moeten volgen, op voorwaarde dat alle

projet ne modifie pas la période de référence de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Celle-ci est toujours fixée à un trimestre et peut être portée à un an par un arrêté royal, une convention collective de travail ou le règlement de travail. Le projet modifie la période de référence prévue à l'article 20bis de la loi sur le travail (système de la "petite flexibilité"). Cette modification est conforme à la directive étant donné que dans le cadre de l'article 20bis de la loi sur le travail la durée du travail peut être portée à 45 heures par semaine maximum alors que la directive prévoit une limite supérieure de 48 heures. Dans l'arrêt Dellas du 1^{er} décembre, 2005 (affaire C-14/04) la Cour de justice a affirmé que, lorsque le droit national fixe une durée du travail hebdomadaire maximale qui est plus favorable aux travailleurs, pour savoir si les règles protectrices de la directive sont respectées, il convient de se référer uniquement aux seuils ou plafonds pertinents de la directive. Ainsi, les dispositions prévues par ce projet en ce qui concerne l'article 20bis de la loi sur le travail ne sont pas en conflit avec la directive.

Les conventions collectives de travail pour l'introduction d'horaires flexibles déposées au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le [31 janvier 2017], ainsi que les horaires flexibles insérés dans un règlement de travail au plus tard le [31 janvier 2017], restent inchangés. Lorsqu'une période de référence plus courte qu'une année a été fixée, elle restera d'application.

En réponse à l'observation du Conseil d'État dans son avis 60 401/1 du 7 décembre 2016, il convient de noter que cette disposition transitoire s'applique uniquement aux conventions collectives de travail qui ont été déposées au plus tard le [31 janvier 2017] au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail ou aux règlements de travail en vigueur à cette date. Rien n'interdit évidemment que ces instruments juridiques soient modifiés ou prolongés par la suite, mais les modifications ou prolongations ne pourront donc pas bénéficier de cette mesure transitoire. Elles seront dès lors soumises aux nouvelles dispositions introduites par le présent projet.

L'article 12ter de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est prévu que les dispositions d'une convention collective de travail instaurant des horaires flexibles sont insérées dans le règlement de travail de travail à compter du dépôt au greffe, sans devoir suivre la procédure prévue à cet effet, à condition que toutes les mentions imposées par l'article 6, 1^o,

vermeldingen werden opgenomen die worden opgelegd door artikel 6, 1°, vierde lid, van deze wet. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Zij kan dus worden gesloten op ondernemingsniveau of in een paritair orgaan.

De tweede maatregel, ingevoegd in een nieuw artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, beoogt de werknemer die het wenst en aan wie een aanbod is gedaan door zijn werkgever, toe te laten een beperkt quotum overuren te presteren dat hem toelaat om zijn loon aan te vullen.

Het quotum overuren waarover hij beschikt, bedraagt 100 uren per kalenderjaar. Het zal kunnen verhoogd worden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard door de Koning, zonder 360 uren per kalenderjaar te kunnen overschrijden.

De werknemer moet zich als vrijwilliger aanbieden voor deze overuren en zal schriftelijk moeten instemmen voorafgaand aan zijn prestaties. Dit voorafgaand schriftelijk akkoord zal alle zes maanden moeten hernieuwd worden om te waarborgen dat de werknemer steeds bereid is om deze overuren te presteren. Van deze toepassingsvoorwaarden voor de vrijwillige overuren kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan die uiterlijk op [31 januari 2017] ter griffie is neergelegd.

De in dit kader gepresteerde overuren zijn het voorwerp van de betaling van een overloon zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en moeten niet ingehaald worden.

Verder wordt in artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 de interne grens van de arbeidsduur waarboven geen enkele overschrijding toegelaten is zonder dat eerst inhaalrust toegekend wordt, vastgesteld op 143 uren.

Deze 143 uren kunnen verhoogd worden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard door de Koning.

De gedurende de referenteperiode gepresteerde vrijwillige overuren worden mee in rekening gebracht voor het al dan niet bereiken van de interne grens van 143 uren, met uitzondering van de eerste 25 gepresteerde uren.

Deze 25 uren kunnen verhoogd worden tot maximum 60 uren door een collectieve arbeidsovereenkomst

alinéa 4, de cette loi y soient reprises. Cette convention collective de travail doit être conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les Conventions collectives de travail et les Commissions paritaires, elle peut donc être conclue au sein d'une entreprise ou d'un organe paritaire.

La seconde mesure, insérée dans un nouvel article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, vise à permettre au travailleur qui le souhaite et à qui une offre est faite par son employeur de prêter un quota limité d'heures supplémentaires qui lui permet de compléter sa rémunération.

Le quota d'heures supplémentaires dont il dispose s'élève à 100 heures par année civile. Il pourra être augmenté par convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par le Roi, sans pouvoir dépasser 360 heures par année civile.

Le travailleur doit se porter volontaire pour ces heures supplémentaires et devra donner son accord écrit préalablement à ses prestations. Cet accord écrit préalable devra être renouvelé tous les six mois, pour garantir que le travailleur est toujours prêt à effectuer ces prestations supplémentaires. Il peut être dérogé à ces conditions d'application des heures supplémentaires volontaires par une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et déposée au greffe au plus tard le [31 janvier 2017].

Les heures supplémentaires prestées dans ce cadre font l'objet du paiement d'un sursalaire, comme prévu à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, et ne doivent pas être récupérées.

De plus, l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 fixe à 143 heures la limite interne de la durée du travail, au-dessus de laquelle aucun dépassement n'est autorisé sans qu'au préalable un repos compensatoire ne soit accordé.

Ces 143 heures peuvent être augmentées par une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par le Roi.

Les heures supplémentaires volontaires prestées durant la période de référence seront comptabilisées afin de vérifier la limite interne de 143 heures, à l'exception des 25 premières heures prestées.

Ces 25 heures peuvent être augmentées jusqu'à un maximum de 60 heures par une convention collective de

gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard door de Koning.

In navolging van het advies 60 401/1 van 7 december 2016 van de Raad van State wordt tot slot een nieuwe paragraaf 5 in artikel 27 van de arbeidswet van 16 maart 1971 ingevoegd. In deze nieuwe bepaling wordt in het algemeen gesteld dat de toepassing van de afwijkingen geboden door de arbeidswet geen afbreuk kunnen 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. Op die manier wordt vermeden dat de combinatie van de verschillende mogelijkheden inzake flexibiliteit die worden geboden door de arbeidswet, zou leiden tot een schending van de richtlijn. De richtlijn zal met andere woorden steeds moeten worden nageleefd wanneer gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden die de arbeidswet biedt. Deze bepaling heeft dan ook tot doel om elk risico op een schending van de richtlijn uit te sluiten.

HOOFDSTUK 2

Werkbaar Werk

Afdeling 1

Investeren in opleiding

De regering hecht een groot belang aan de opleidingen in de schoot van de ondernemingen.

Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, voor het laatst gewijzigd door de wet van 15 mei 2014 tot uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance, voorziet dat de globale opleidingsinspanningen van de werkgevers uit de privésector, ten minste 1,9 % van de totale loonmassa van alle ondernemingen samen moet bedragen.

Artikel 30 voorziet dat de werkgevers die behoren tot een sector die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren, een bijdrage van 0,05 % moeten storten ter financiering van initiatieven ten voordele van de risicogroepen.

De globale opleidingsinspanningen voor de privésector die ten minste 1,9 % van de totale loonmassa van alle ondernemingen moet bedragen, wordt geëvalueerd op basis van het Technisch rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Dit rapport heeft betrekking op de globale opleidingsinspanningen in het

travail conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par le Roi.

Suite à l'avis 60 401/1 du 7 décembre 2016 du Conseil d'État il est introduit un nouveau paragraphe 5 dans l'article 27 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Dans cette nouvelle disposition il est prévu de manière générale que les dérogations prévues par la loi sur le travail ne peuvent contrevir 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. De cette manière on évite que la combinaison de différentes possibilités en matière de flexibilité mises en place par la loi sur le travail, conduisent à une violation de la directive. En d'autres termes, la directive devra être respectée en cas d'utilisation des possibilités offertes par la loi sur le travail. Cette disposition vise donc à éliminer tout risque d'une violation de la directive.

CHAPITRE 2

Travail faisable

Section 1^{re}

Investir dans la formation

Le gouvernement attache une grande importance à la formation au sein des entreprises.

L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, tel que modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance, prévoit que les efforts globaux en matière de formation des employeurs du secteur privé doivent atteindre ensemble 1,9 % de la masse salariale de toutes les entreprises.

L'article 30 prévoit que les employeurs appartenant au secteur qui ne réaliseraient pas d'efforts suffisants en matière de formation doivent verser une cotisation de 0,05 % en vue du financement d'initiatives en faveur des groupes à risque.

L'effort global de formation pour le secteur privé d'au moins 1,9 % de la masse salariale totale de toutes les entreprises est évalué sur base du Rapport technique du Conseil Central de l'Economie (CCE). Ce rapport a trait aux efforts globaux de formation de l'année précédant celle durant laquelle le rapport est émis. Les bilans

jaar voorafgaand aan het jaar waarin het rapport wordt uitgebracht. De vernieuwde sociale balansen dienen als basis voor het opstellen van dit Technisch rapport.

Op 23 oktober 2014 heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat artikel 30 van de wet van 23 december 2005 in strijd is met het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel.

In antwoord op dit arrest heeft de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid (*B.S. 27 april 2015*), de uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005, opgeschort.

De voormalde wet van 23 april 2015 stelt enerzijds dat de verplichting voor de sectoren om een collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen te sluiten, wordt opgeschort voor de jaren 2015 en 2016 en anderzijds, dat de bijkomende werkgeversbijdrage van 0,05 % niet gevind zal worden voor de jaren 2012, 2013 en 2014, noch voor de jaren 2015-2016.

Om tegemoet te komen aan de beslissing van het Grondwettelijk Hof en om het huidig systeem te hervormen, heeft de regering beslist om, vanaf 1 januari 2017, de huidige interprofessionele doestelling van de besteding van 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding, te vervangen en om te zetten naar een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent en per jaar.

Het huidig systeem en de hieraan verbonden sancties worden bijgevolg volledig vervangen door de nieuwe bepalingen.

Deze maatregel mag geen aanleiding geven tot een loonkostverhoging

Het nieuwe systeem voorziet in de mogelijkheid om opleiding te organiseren, ofwel op sectoraal vlak, ofwel op het niveau van de onderneming door de creatie van een individuele opleidingsrekening.

Bij gebreke aan deze twee instrumenten kan de werknemer aanspraak maken op een recht van twee opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent.

Om dit nieuwe systeem tot uitvoering van een nieuw beleid inzake professionele opleiding te verbeteren, heeft de regering zich laten inspireren door het Rapport van de Expertengroep "Competitiviteit en Werk", meer bepaald door hoofdstuk 5 getiteld "Opleidingsinspanningen van de ondernemingen" opgesteld in november 2015.

Uit het voormalde Rapport van de experts blijkt dat het huidige systeem niet toeliet om te bepalen of

sociaux renouvelés servent de base à la rédaction de ce Rapport technique.

En date du 23 octobre 2014, la Cour constitutionnelle a estimé que l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 violait les principes d'égalité et de non-discrimination.

En réponse à cet arrêt, la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion pour l'emploi (*M.B. 27 avril 2015*) a suspendu l'exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005.

La loi du 23 avril 2015 précitée stipule d'une part, que l'obligation pour les secteurs de conclure une convention collective de travail en matière d'efforts supplémentaires de formation est suspendue pour les années 2015 et 2016 et d'autre part, que la cotisation patronale complémentaire de 0,05 % ne sera perçue ni pour les années 2012, 2013 et 2014 ni pour les années 2015-2016.

Afin de rencontrer la décision de la Cour Constitutionnelle et de réformer le système actuel, le gouvernement a décidé, à partir du 1^{er} janvier 2017, de remplacer et de convertir l'objectif interprofessionnel actuel consistant à affecter 1,9 % de la masse salariale totale à la formation, par un nouvel objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an.

Le système actuel ainsi que les sanctions sont donc entièrement remplacés par les nouvelles dispositions.

Cette mesure ne peut pas entraîner d'augmentation des coûts salariaux.

Le nouveau système permettra d'organiser la formation, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise par la création d'un compte formation individuel.

A défaut de ces deux instruments, le travailleur pourra prétendre à un droit de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein.

Afin de mettre au point ce nouveau système relatif à la mise en œuvre d'une nouvelle politique de formation professionnelle, le gouvernement s'est inspiré du Rapport du Groupe d'experts "Compétitivité et Emploi" et plus particulièrement le chapitre 5 intitulé "Efforts de formation des entreprises" rédigé en novembre 2015.

En effet, il ressort du Rapport des experts, précité, que le système actuel ne permettait pas de déterminer

de vastgestelde norm van de besteding van 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding, al dan niet effectief werd bereikt.

In hoofdstuk 5 van voormeld Rapport, getiteld "Een nieuw kader voor het opleidingsbeleid" stelt de Expertengroep twee mogelijke pistes voor met betrekking tot de wijziging van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact.

Uit de voorgestelde opties bestaat het eerste alternatief eruit de sectoren de vrijheid te bieden om zelf de beste instrumenten vast te stellen, op basis van hun eigen specifieke behoeften.

Het tweede alternatief bestaat uit een individuele opleidingsrekening. Deze rekening omvat kredieten die bestemd zijn om de erkende opleiding te financieren, binnen het eigen beheer van de beroepsloopbaan.

De huidige maatregelen beogen om tegemoet te komen aan de conclusies van het Rapport van de Expertengroep en aan de bezwaren geformuleerd door het Grondwettelijk Hof.

TOELICHTING VAN DE ARTIKELEN

Onderafdeling 1

Definities en toepassingsgebied

Art. 9

Dit artikel bevat de definities van de in deze titel gebruikte begrippen alsook het toepassingsgebied van deze maatregelen.

Punten a) en b) betreffen de definities van "formele opleiding" en "informele opleiding"

Punt c): de individuele opleidingsrekening omvat het verrekenen van het geheel van opleidingsdagen waarover een werknemer beschikt. De praktische modaliteiten en de uitwerking van deze rekening zullen worden geregeld door de Koning, na raadpleging van de sociale partners die zetelen in de Nationale Arbeidsraad.

Punt d): dit punt vereist geen bijkomende uitleg.

Aan de Koning wordt een delegatie gegeven, ten einde te bepalen op welke wijze het aandeel van de loonmassa die effectief aan opleiding wordt besteed, zal worden vastgesteld, alsmede de wijze waarop de opleidingsinspanning, uitgedrukt in een percentage van

si la norme fixée d'usage d' 1,9 % de la masse salariale totale à la formation a été, effectivement atteinte ou non.

Dans son Chapitre 5 du Rapport précité, intitulé "Un nouveau cadre pour la politique de formation" le groupe d'experts propose deux pistes de modification de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Parmi les options évoquées, la première alternative consiste à offrir aux secteurs la liberté de définir les meilleurs instruments sur la base de leurs besoins spécifiques.

La deuxième alternative se présente sous la forme d'un compte individuel de formation. Ce compte contient des crédits destinés à financer la formation certifiée dans une optique de gestion de la carrière professionnelle.

Les présentes mesures visent à rencontrer les conclusions du Rapport des experts et les griefs formulés par la Cour Constitutionnelle.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Sous-section 1^e

Définitions et champ d'application

Article 9

Le présent article contient les définitions des termes utilisés dans le présent titre ainsi que le champ d'application des présentes mesures.

Points a) et b): concernent les définitions de la "formation formelle" et la "formation informelle"

Point c): le compte formation individuel consiste à comptabiliser l'ensemble des jours de formation dont le travailleur dispose. Les modalités pratiques et la mise en œuvre de ce compte seront réglées par le Roi après consultation des partenaires sociaux siégeant au sein du Conseil national du Travail.

Point d): ce point n'appelle pas d'explication supplémentaire.

Une délégation est donnée au Roi afin de déterminer de quelle manière la quotité de la masse salariale effectivement destinée aux formations sera déterminée, ainsi que la méthode selon laquelle l'effort de formation exprimée en pourcentage de la masse salariale

de loonmassa, wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent.

Art. 10

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied en verduidelijkt dat deze titel de werkgevers en de werknemers betreft die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Voor wat betreft de kleine- en middelgrote ondernemingen (kmo's) zal een afwijkend stelsel worden bepaald door de Koning, teneinde het nieuwe systeem af te stemmen op de economische realiteit van dit type van ondernemingen.

De werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen gedurende de tweejaarlijkse periode worden niet gevat door deze titel. Deze uitsluiting is te verklaren door het hoofdzakelijk informeel karakter van de opleiding in kleine en middelgrote ondernemingen.

Met betrekking tot het instellen van een afwijkend regime kan voor de voormelde categorie van ondernemingen in een aantal afwijkingen worden voorzien op bepaalde principes van het algemeen regime, zoals bv. het aantal te voorziene opleidingsdagen, de doelstellingen van de opleidingen, en het groepad.

Onderafdeling 2

Interprofessionele opleidingsdoelstelling

Art. 11

Dit artikel bepaalt het interprofessioneel principe van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2017. Dit principe komt in de plaats van de huidige interprofessionele doelstelling voor opleidingsinspanningen van 1,9 % van de loonmassa. Het gemiddelde zal worden berekend over een jaarlijkse periode.

est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent temps plein.

Art. 10

Cet article définit le champ d'application et précise que sont visés par le présent titre tous les employeurs et travailleurs ressortissant de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

En ce qui concerne les petites et moyennes entreprises (PME) un régime dérogatoire sera fixé par le Roi, afin de d'adapter le nouveau système aux réalités économiques de ce genre d'entreprises.

Ne sont pas visés par le présent titre les employeurs occupant moins de 10 travailleurs par rapport à la période bi-annuelle. Cette exclusion est justifiée par le caractère essentiellement informel de la formation dans les plus petites entreprises.

En ce qui concerne l'instauration d'un régime dérogatoire, il est possible de prévoir un certain nombre de dérogations aux principes instaurés par le régime général, pour une certaine catégorie d'entreprises, relatives par exemple, au nombre de jours de formation, aux objectifs poursuivis par les formations, et à la trajectoire de croissance.

Sous-section 2

Objectif de formation interprofessionnel

Art. 11

Cet article fixe le principe interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an à compter du 1^{er} janvier 2017. Ce principe vient à la place de l'objectif interprofessionnel actuel de 1,9 % de la masse salariale, dépensé à la formation. La moyenne sera calculée sur une période annuelle.

*Onderafdeling 3**Realisatie van de interprofessionele opleidingsdoelstelling**Art. 12*

Dit artikel bepaalt de wijze waarop de interprofessionele opleidingsdoelstelling van gemiddeld vijf dagen zal worden geconcretiseerd. Dit zal mogelijk zijn op drie wijzen:

De concretisering kan gebeuren, hetzij door middel van het sluiten van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, die algemeen verbindend is verklaard door de Koning, hetzij door de verlenging van een bestaande collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de jaren 2013 tot 2014 en 2015 tot 2016, hetzij door middel van het toeekennen van opleidingsdagen in het kader van de opleidingsrekening.

Art. 13

Dit artikel voorziet de concretisering van de opleidingsdoelstelling in het kader van een groeipad door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, met als doelstelling om op interprofessioneel niveau gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

De sociale partners beschikken over de volledige onderhandelingsvrijheid voor de uitwerking van de beoogde doelstelling.

Indien het om een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst gaat zoals bedoeld in artikel 12, 1°, zal deze moeten voorzien in:

- een inspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per voltijdse equivalent;
- de modaliteiten volgens dewelke op interprofessioneel niveau de doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent, per jaar zal worden bereikt en behouden.

De sociale partners kunnen eveneens de voor de jaren 2013-2014 en 2015-2016 geldende overeenkomsten verlengen (zie artikel 12, 2°) waarbij minimaal voorzien wordt:

- een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de bestaande opleidingsinspanning op het niveau van de betrokken bedrijfstak, uitgedrukt in

*Sous-section 3**Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel**Art. 12*

Cet article fixe la manière dont l'objectif de formation interprofessionnel de cinq jours en moyenne sera concrétisé. Cela sera possible de trois manières:

La concréétisation pourra se faire par la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle, rendue obligatoire par le Roi, par la prolongation d'une convention collective existante conclue pour les années 2013 à 2014 et 2015 à 2016 ou encore par le biais de l'octroi de jours de formation dans le cadre d'un compte formation.

Art. 13

Cet article prévoit la concréétisation de l'objectif de formation dans le cadre d'une trajectoire de croissance au moyen d'une convention collective de travail, le but étant d'atteindre, au niveau interprofessionnel, les cinq jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

Les partenaires sociaux disposent de toute la liberté de négociation afin d'encadrer la mise en œuvre de l'objectif poursuivi.

S'agissant d'une nouvelle convention collective comme mentionnée à l'article 12, 1°, cette dernière devra prévoir:

- un effort au minimum équivalent à un effort de formation de 2 jours en moyenne par équivalent temps plein;
- les modalités selon lesquelles, au niveau interprofessionnel, l'objectif des cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein, par an sera atteint et maintenu.

Les partenaires sociaux peuvent également prolonger les conventions valides pour les années 2013-2014 et 2015-2016 (voire l'article 12, 2°), en prévoyant au minimum:

- un effort de formation au moins égal à l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité concernée, exprimé en jours. Le rapport technique du

dagen. Het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zal deze evolutie per bedrijfstak explicet meten.

— een groeipad, waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om op interprofessioneel niveau de doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar te bereiken.

De collectieve arbeidsovereenkomst dient neergelegd te worden op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. De datum van deze neerlegging wordt vastgesteld op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die aanvangt op 1 januari 2017. Het is noodzakelijk om een datum van neerlegging voor de collectieve arbeidsovereenkomst vast te leggen, omdat, bij gebreke aan een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal niveau en voor zover er geen toepassing werd gemaakt van de mogelijkheid van artikel 12, een recht op opleiding in hoofde van de werknemer, zoals bepaald in artikel 15 en artikel 16 van deze titel, wordt geopend.

Voor de periode 2017-2018 wordt de voormelde neerleggingsdatum eenmalig verschoven naar 30 november 2017.

Art. 14

Dit artikel legt, bij afwezigheid van een sectorale cao, de concretisering van de doelstelling vast door middel van de individuele opleidingsrekening door het instellen van een opleidingskrediet dat de individuele opleidingsrekening zal voeden (zie artikel 12, 3°). De praktische modaliteiten zullen door de Koning worden bepaald.

In elk geval kan het opleidingskrediet waarover de werknemer beschikt, niet lager zijn dan aan een equivalent van 2 opleidingsdagen.

De individuele opleidingsrekening moet bovendien een groeipad voorzien waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om op interprofessioneel niveau de doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent te bereiken, op het einde van dat groeipad.

In het geval dat de werknemer niet zijn opleidingskrediet, waarover hij beschikt gedurende de tweejaarlijkse periode, niet zou hebben opgebruikt, wordt het saldo aan opleidingskrediet overgedragen naar het daaropvolgende jaar en toegevoegd aan het opleidingskrediet

Conseil Central de l'Economie mesurera explicitement cette évolution par branche d'activité.

— une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté afin d'atteindre, au niveau interprofessionnel, l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein, par an.

La convention collective de travail devra faire l'objet d'un dépôt au Greffe de la Direction Générale des Relations collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. La date de ce dépôt est fixée au 30 septembre de la première année de la période de 2 ans qui commence le 1^{er} janvier 2017. Il est nécessaire de fixer une date de dépôt de la convention collective de travail car l'absence d'une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ouvre, pour autant qu'il n'y a pas eu d'application de la possibilité offerte par l'article 12, un droit à la formation dans le chef du travailleur comme prévu à l'article 15 et à l'article 16 du présent titre.

Pour la période 2017-2018 la date de dépôt précitée est postposée exceptionnellement au 30 novembre 2017.

Art. 14

Cet article fixe, en cas d'absence de cct sectoriel, la concrétisation de l'objectif au moyen du compte formation individuel par la création d'un crédit formation qui alimentera le compte formation individuel (voir article 12, 3°). Les modalités pratiques de ce compte seront fixées par le Roi.

Dans tous le cas, le crédit formation dont dispose le travailleur ne peut être inférieur à un équivalent de 2 jours de formation.

Le compte de formation individuel doit en outre prévoir une trajectoire de croissance, qui augmente le nombre de jours de formation pour atteindre, au niveau interprofessionnel, l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein, à la fin de cette trajectoire de croissance.

Au cas où le travailleur n'aurait pas épuisé son crédit formation dont il dispose durant la période bi – annuelle, le solde de crédit formation est reporté à l'année suivante et s'additionne au crédit formation dont dispose le travailleur durant l'année suivante, de sorte que son

waarover de werknemer beschikt in het volgende jaar, zodat zijn opleidingskrediet systematisch wordt gevoed door de niet-opgebruikte dagen uit het verleden.

Aan de Koning wordt eveneens delegatie gegeven om de regels te bepalen voor de berekening van de opleidingsdagen voor de werknemers die niet voltijds werken of die geen volledig jaar in dienst waren van de werkgever.

Onderafdeling 4

Suppletieve regeling inzake recht op opleiding

Art. 15

Bij gebreke aan een collectieve arbeidsovereenkomst (artikel 12, 1° en 2°) en bij gebreke aan het voeden van de opleidingsrekening (artikel 12, 3°), geldt er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2017. Dit zou bijvoorbeeld betekenen dat een onderneming met 50 voltijdse equivalenten op jaarrichting 100 opleidingsdagen moet aanbieden, die op evenwichtige wijze moeten worden verdeeld over de werknemers.

De opleiding zal binnen of buiten de arbeidstijden kunnen gevuld worden, zonder evenwel, in dit laatste geval, recht te geven op de betaling van een overloon.

Wanneer de opleiding buiten de gewone arbeidstijden wordt gevuld, heeft de werknemer recht op zijn normale loon.

Aan de Koning wordt eveneens een delegatie gegeven om de regels te bepalen voor de berekening van de opleidingsdagen voor de werknemers die niet voltijds werken of die geen volledig jaar in dienst waren van de werkgever.

Art. 16

Wat de suppletieve regeling inzake het recht op opleiding betreft, zal de Koning, dit na advies van de Nationale Arbeidsraad, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemer, bij gebreke aan een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele opleidingsrekening, recht heeft, kunnen wijzigen en dit ten vroegste vanaf 1 januari 2019.

crédit formation est systématiquement alimenté par les jours non épuisés dans le passé.

Il est également donné délégitimation au Roi de fixer les règles relatives à la comptabilisation des jours de formation pour les travailleurs qui ne travaillent pas à temps plein ou qui n'ont pas été au service d'un employeur pendant une année entière.

Sous-section 4

Régime supplétif en matière du droit à la formation

Art. 15

A défaut d'une convention collective de travail (article 12, 1° et 2°) et à défaut d'alimenter le compte formation individuel (article 12, 3°), il y a dans l'entreprise, à partir du 1^{er} janvier 2017, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein. Cela signifierait par exemple qu'une entreprise comptant 50 équivalents temps plein serait tenue d'offrir, sur une base annuelle, 100 jours de formation, à répartir de manière équilibrée sur les travailleurs.

La formation suivie pourra l'être pendant ou en dehors des heures de travail, sans pouvoir cependant donner droit, dans ce dernier cas au paiement d'un sursalaire.

Lorsque la formation est suivie en dehors des heures normales de travail, le travailleur a droit à sa rémunération ordinaire.

Il est également donné délégitimation au Roi de fixer les règles relatives à la comptabilisation des jours de formation pour les travailleurs qui ne travaillent pas à temps plein ou qui n'ont pas été au service d'un employeur pendant une année entière.

Art. 16

En ce qui concerne le régime supplétif en matière du droit à la formation, le Roi, après avis du Conseil national du Travail, pourra modifier le nombre de jours auquel le travailleur a droit à défaut d'une convention collective sectorielle ou d'un compte formation individuel et ce, au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2019.

<p><i>Onderafdeling 5</i></p> <p><i>Overige uitvoeringsmodaliteiten van de opleidingsdoelstelling</i></p> <p>Art. 17</p> <p>Het opleidingsaanbod kan bijvoorbeeld een luik betreffende de preventie van stress en burn-out bevatten.</p> <p>Art. 18</p> <p>Dit artikel voorziet dat de werkgever rekenschap zal moeten afleggen over de geleverde inspanningen in de rubriek betreffende de inlichtingen over de opleidingen van de sociale balans. Er worden dus op dit vlak geen bijkomende formaliteiten aan de werkgevers opgelegd.</p> <p>De werkgevers-handelaars-natuurlijke personen zullen geen rekenschap moeten afleggen over de voormelde geleverde inspanningen, aangezien deze groep van werkgevers, ingevolge artikel 191/1 van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen, geen sociale balans moet meedelen.</p> <p>Art. 19</p> <p>Een evaluatie van dit systeem door de sociale partners wordt ten vroegste voorzien op het einde van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die aanvangt op 1 januari 2017, zijnde dus 1 januari 2018.</p> <p><i>Onderafdeling 6</i></p> <p><i>Opheffingsbepalingen</i></p> <p>Art. 20</p> <p>De huidige titel vervangt het bestaande systeem voorzien in artikel 30 van de wet van 23 december 2005.</p> <p><i>Onderafdeling 7</i></p> <p><i>Inwerkingtreding</i></p> <p>Art. 21</p> <p>Tenslotte legt dit artikel de inwerkingtreding van deze afdeling en de daarin opgenomen maatregelen vast.</p>	<p><i>Sous-section 5</i></p> <p><i>Autres modalités d'exécution de l'objectif de formation</i></p> <p>Art. 17</p> <p>L'offre de formation peut par exemple comporter un module portant sur la prévention du stress et du burnout.</p> <p>Art. 18</p> <p>Cet article prévoit que l'employeur rendra compte des efforts fournis dans la rubrique relative aux renseignements sur les formations dans le bilan social. Il n'y a donc pas de formalités supplémentaires pour les employeurs sur ce point.</p> <p>Les employeurs – commerçants – personnes physiques ne devront pas rendre compte des efforts fournis, dont question ci – avant, étant donné que ce groupe d'employeurs, ne doit pas remplir de bilan social en vertu de l'article 191/1 de l'Arrêté Royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des Sociétés.</p> <p>Art. 19</p> <p>Une évaluation du présent système par les partenaires sociaux est prévue au plus tôt à la fin de la première année de la période bi – annuelle débutant au 1^{er} janvier 2017, soit le 1^{er} janvier 2018.</p> <p><i>Sous-section 6</i></p> <p><i>Dispositions abrogatoires</i></p> <p>Art. 20</p> <p>Le titre actuel remplace le système actuel contenu à l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005.</p> <p><i>Sous-section 7</i></p> <p><i>Entrée en vigueur</i></p> <p>Art. 21</p> <p>Enfin, cet article fixe l'entrée en vigueur de la présente section et des mesures qui y sont reprises.</p>
---	---

Afdeling 2*Occasioneel telewerk*

Telewerk laat aan de ondernemingen toe de organisatie van de arbeid te moderniseren en dit op een manier waarbij de werknemers hun werk en hun privéleven beter op elkaar kunnen afstemmen en die hun een grotere autonomie verleent bij de vervulling van hun taken. Om ten volle profijt te trekken van de informatiemaatschappij moet deze nieuwe vorm van arbeidsorganisatie op een zodanige wijze te worden gestimuleerd dat flexibiliteit en zekerheid hand in hand gaan.

Voor de private sector die ressorteert onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, sloot de Nationale Arbeidsraad op 9 november 2005 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 af, die de organisatieregels vastlegt voor het reguliere telewerk, waarmee bedoeld wordt een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatie-technologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd.

Op dit ogenblik is er echter voor de private sector nog geen regelgeving voor het telewerk dat niet regelmatig, maar slechts incidenteel wordt verricht, en dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de federale publieke sector. In de praktijk wordt occasioneel telewerk nu reeds toegestaan in sommige ondernemingen en voor bepaalde situaties, zonder dat er echter een reglementair kader is aangaande de wederzijdse rechten en verplichtingen tussen werkgever en werknemer. Teneinde aan deze lacune te verhelpen, wordt nu in deze afdeling voorzien in een basisregelgeving, die uitgaat van dezelfde principes als deze die aan de basis lagen van de regeling voor het reguliere telewerk: dit occasioneel telewerk mag niet leiden tot een verlaging van het algemene niveau van bescherming dat aan de werknemers wordt geboden, en voor de ondernemingen, inzonderheid de kleine en middelgrote ondernemingen, moeten bijkomende administratieve lasten zo veel mogelijk vermeden worden.

Art. 22

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied en verduidelijkt dat deze titel de werkgevers en de werknemers betreft die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Section 2*Télétravail occasionnel*

Le télétravail permet aux entreprises de moderniser l'organisation du travail et, ce, de manière à ce que les travailleurs puissent mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée et bénéficier d'une plus grande autonomie dans l'exercice de leurs tâches. Afin de tirer pleinement profit de la société d'information, cette nouvelle forme d'organisation du travail doit être encouragée de telle manière que la flexibilité et la sécurité aillent de pair.

Pour le secteur privé, qui tombe sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail a conclu, le 9 novembre 2005, la convention collective de travail n° 85, qui fixe les règles d'organisation du télétravail régulier, visant une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle.

Actuellement, il n'existe toutefois pas encore, pour le secteur privé, de réglementation pour le télétravail qui n'est pas effectué de manière régulière, mais occasionnelle et, ce, contrairement, par exemple, au secteur public fédéral. Dans la pratique, le télétravail occasionnel est déjà autorisé dans certaines entreprises et pour certaines situations, sans toutefois qu'il n'existe de cadre réglementaire stipulant les droits et obligations respectifs de l'employeur et du travailleur. Pour remédier à cette lacune, la présente section prévoit une réglementation de base, qui part des mêmes principes que ceux sur lesquels se base la réglementation pour le télétravail régulier: ce télétravail occasionnel ne peut mener à un abaissement du niveau général de protection offert aux travailleurs et, pour les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, il convient d'éviter au maximum toute charge administrative supplémentaire.

Art. 22

Cet article définit le champ d'application et précise que sont visés par le présent titre tous les employeurs et travailleurs ressortissant de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 23

Dit artikel definiert het occasioneel telewerk als het telewerk dat zich onderscheidt van het telewerk gevisseerd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad doordat het slechts incidenteel, en niet op regelmatige wijze wordt uitgevoerd. De werknemer die dergelijk occasioneel telewerk uitvoert wordt de "occasionsele telewerker" genoemd.

Art. 24

Artikel 24 bepaalt dat het occasioneel telewerk niet enkel kan worden verricht in de woning van de werknemer, maar ook in elke andere door hem gekozen plaats. Een vergelijkbare bepaling geldt trouwens voor het reguliere telewerk.

Art. 25

Artikel 25 bevestigt dat het occasioneel telewerk slechts een modaliteit van arbeidsorganisatie is, die geen wijzigingen aanbrengt aan rechten en verplichtingen van de occasionele telewerker vergeleken met de dagen waarop hij gewoon in de onderneming zelf aan de slag is, noch met zijn collega-werknemers die dezelfde soort prestaties leveren op de bedrijfslocatie van de werkgever. Dit geldt inzonderheid voor wat betreft de werkbelasting en de te halen prestatienormen.

Aangezien de werkgever bij occasioneel telewerk geen rechtstreeks toezicht kan uitoefenen op de werknemer, voorziet paragraaf 2 in een omkadering van de autonomie van de werknemer in de organisatie van zijn arbeid: hij moet dit doen binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur. De werknemer zal dus het aantal uren voorzien in zijn werkrooster moeten presteren, zonder hierbij zijn werkrooster strikt te moeten naleven. Indien de werknemer, bijvoorbeeld wegens een doktersbezoek, zijn arbeidstijd gedurende een uur dient te onderbreken, zal hij dit uur later op de dag moeten inhalen buiten het kader van zijn normale werkrooster en zonder dat dit beschouwd zal worden als een overuur. Dit sluit aan bij artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 26

De eerste paragraaf van dit artikel bepaald in welke omstandigheden een beroep kan worden gedaan op occasioneel telewerk. In eerste instantie gaat het om

Art. 23

Cet article définit le télétravail occasionnel en tant que télétravail qui se différencie du télétravail visé dans la convention collective de travail n° 85 du Conseil national du Travail, dans la mesure où il est effectué uniquement de manière occasionnelle et non régulière. Le travailleur qui effectue du télétravail occasionnel est appelé "télétravailleur occasionnel".

Art. 24

L'article 24 stipule que le télétravail occasionnel peut être effectué non seulement au domicile du télétravailleur, mais également en tout autre lieu choisi par lui. Une disposition comparable s'applique d'ailleurs au télétravail régulier.

Art. 25

L'article 25 confirme que le télétravail occasionnel ne constitue qu'une modalité de l'organisation du travail, qui n'induit aucune modification des droits et obligations du télétravailleur occasionnel, par comparaison aux jours où il effectue son travail au sein de l'entreprise même, ni à l'égard de ses collègues travailleurs qui effectuent le même type de prestations dans les locaux de l'employeur. Cette disposition s'applique en particulier pour ce qui concerne la charge de travail et les normes de prestations à atteindre.

Etant donné qu'en cas de télétravail occasionnel, l'employeur ne peut exercer de contrôle direct sur le travailleur, le paragraphe 2 prévoit un encadrement de l'autonomie du travailleur dans l'organisation de son travail: il doit effectuer son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le travailleur devra donc prêter le nombre d'heures prévues dans son horaire de travail, sans avoir à respecter strictement son horaire de travail à cet égard. Lorsqu'un travailleur doit interrompre son temps de travail pendant une heure, par exemple pour un rendez-vous chez un médecin, il devra rattraper cette heure plus tard dans la journée en dehors du cadre de son horaire de travail normal et sans que cela ne soit considéré comme une heure supplémentaire. Cette disposition correspond à l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 85 du Conseil national du Travail.

Art. 26

Le premier paragraphe de cet article détermine dans quelles circonstances on peut recourir au télétravail occasionnel. Il s'agit en première instance de situations

situaties van overmacht, situaties waarbij de werknemer omwille van onvoorzien omstandigheden en onafhankelijk van zijn wil zijn prestaties niet kan verrichten op de normale arbeidsplaats. Voorbeelden zijn o.a. een onverwachte treinstaking of autopech. Naast overmacht wordt ook expliciet verwezen naar "persoonlijke redenen" als mogelijke grond voor het uitvoeren van occasioneel telewerk. Een verdere omschrijving van dit begrip is niet wenselijk omdat de situaties die zich in de praktijk kunnen voordoen te divers en uiteenlopend kunnen zijn. Aangezien in paragraaf 2 van ditzelfde artikel ook in een procedure wordt voorzien om dergelijk occasioneel telewerk aan te vragen, waarbij het initiatief bij de werknemer ligt, maar er uiteindelijk een akkoord moet zijn tussen beide partijen, is een verdere omschrijving van het begrip "persoonlijke redenen" trouwens overbodig. Voorbeelden zijn o.a. het bezoek aan een geneesheer of tandarts die moeilijk kunnen gebeuren buiten de gewone arbeidstijd, het vervullen van administratieve formaliteiten waar een aanwezigheid in persoon vereist is, het bezoek van een technicus, ...

Zowel voor de situatie van overmacht als voor persoonlijke redenen geldt natuurlijk als voorwaarde dat de door de werknemer uitgevoerde werk of bepaalde activiteiten van die aard moeten zijn dat zij verzoenbaar zijn met telewerk.

Verder bepaalt paragraaf 2 dat de werknemer het occasioneel telewerk voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn moet aanvragen bij de werkgever. In geval van overmacht kan deze termijn zeer kort zijn en zou de werknemer zijn werkgever bijvoorbeeld telefonisch of via mail kunnen verwittigen wanneer de gebeurtenis zich voordoet. In geval van een gepland bezoek aan een geneesheer of tandarts of een gepland bezoek van een installateur, zal de werknemer deze aanvraag langer op voorhand kunnen doen.

De werknemer heeft geen absoluut recht op occasioneel telewerk. De werkgever kan de aanvraag immers weigeren om redenen die bijvoorbeeld verband kunnen houden met de noodwendigheden inzake de werking van de dienst of de onderneming (zoals een vergadering waarbij de aanwezigheid van de werknemer absoluut noodzakelijk is), of met het oneigenlijk gebruik van deze mogelijkheid (zoals het buitensporig aanvragen van occasioneel telewerk). De werkgever brengt deze redenen zo snel mogelijk schriftelijk ter kennis van de werknemer. Dit kan zowel op papier als elektronisch.

In de derde paragraaf wordt vastgelegd over welke aspecten van het occasioneel telewerk de werkgever en de werknemer minstens afspraken moeten maken: het betreft het eventueel gebruik van apparatuur van de

de force majeure, situations où le travailleur, en raison de circonstances imprévues et indépendantes de sa volonté, ne peut effectuer ses prestations sur le lieu de travail habituel. Une grève de train imprévue ou une panne de voiture sont, entre autres, des exemples de force majeure. Outre la force majeure, il est aussi fait explicitement référence à des "raisons personnelles" comme motif éventuel de recours au télétravail occasionnel. Une description plus précise de cette notion n'est pas souhaitable, étant donné que les situations qui peuvent se présenter en pratique peuvent être très diverses et variées. Puisque le paragraphe 2 du même article prévoit également une procédure pour demander un tel télétravail occasionnel, dont l'initiative incombe au travailleur, mais qu'il doit finalement y avoir un accord entre les deux parties, il est superflu de préciser plus avant la notion de "raisons personnelles". On peut citer à titre d'exemples la visite chez un médecin ou un dentiste qui peut difficilement avoir lieu en dehors du temps de travail normal, l'accomplissement de formalités administratives obligatoires pour lesquelles la présence en personne est requise, la visite d'un technicien, ...

Tant pour la situation de force majeure que pour les raisons personnelles, il faut naturellement que la nature du travail ou des activités spécifiques effectuées par le travailleur soit conciliable avec le télétravail.

Le paragraphe 2 précise en outre que le travailleur doit faire sa demande de télétravail loccationnel à son employeur au préalable et dans un délai raisonnable. En cas de force majeure, ce délai peut être très court, et le travailleur pourrait, par exemple, informer son employeur par téléphone ou par mail lors de la survenance de l'événement. Dans le cas d'une visite programmée chez le médecin ou le dentiste, ou de la visite programmée d'un installateur, le travailleur pourra faire sa demande plus longtemps à l'avance.

Le travailleur n'a aucun droit absolu au télétravail occasionnel. L'employeur peut en effet refuser la demande s'il a des motifs fondés pour ce faire, liés, par exemple, à des impératifs concernant le fonctionnement du service ou de l'entreprise (tels qu'une réunion à laquelle la présence du travailleur est absolument nécessaire), ou à l'usage inapproprié de cette possibilité (tel que des demandes excessives de télétravail occasionnel). L'employeur informe par écrit le travailleur de ces motifs le plus rapidement possible. Cela peut se faire aussi bien sur papier que par la voie électronique.

Le troisième paragraphe détermine sur quels aspects du télétravail occasionnel l'employeur et le travailleur doivent au moins conclure des accords: cela concerne l'utilisation éventuelle des équipements de l'employeur,

werkgever, de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk en de eventuele afspraken aangaande de bereikbaarheid van de werknemer in occasioneel telewerk. In dit kader kunnen de partijen bijvoorbeeld overeenkomen dat de werkgever een laptop ter beschikking stelt dan wel dat de werknemer gebruik maakt van zijn persoonlijke computer en internetverbinding, dat de werkgever een (forfaitaire) kostenvergoeding betaalt dan wel dat er geen kosten worden vergoed, ...

Art. 27

Artikel 27 biedt de mogelijkheid om het kader waarbinnen occasioneel telewerk aangevraagd kan worden vast te leggen in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement moeten dan minstens bepalingen opgenomen worden aangaande de afspraken die gemaakt moeten worden tussen werkgever en werknemer in toepassing van artikel 26, § 3, alsook het oplijsten van de functies en/of activiteiten die binnen de onderneming verzoenbaar zijn met occasioneel telewerk en het vastleggen van de procedure die moet gevuld worden om occasioneel telewerk aan te vragen en toe te staan.

Art. 28

Artikel 28 tenslotte stelt dat deze afdeling over occasioneel telewerk in principe in werking treedt op 1 februari 2017.

Indien in de schoot van de Nationale Arbeidsraad echter vóór die datum een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten (die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit) die een alternatieve regeling voorziet die dezelfde doelstelling nastreeft als deze afdeling van de wet, dan heeft deze afdeling geen uitwerking. Voorwaarde is wel dat die collectieve arbeidsovereenkomst minstens afspraken bevat over de elementen van het kader voor occasioneel telewerk die opgesomd zijn in het tweede lid van artikel 27 van deze wet.

la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel et l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel. Dans ce cadre, les parties peuvent, par exemple, convenir que l'employeur met un ordinateur portable à disposition, ou que le travailleur utilise son propre ordinateur et sa connexion internet, et que l'employeur lui paie une indemnité (forfaitaire), ou qu'aucun frais n'est indemnisé, ...

Art. 27

L'article 27 offre la possibilité de fixer le cadre dans lequel le télétravail occasionnel peut être demandé dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail.

Cette convention collective de travail ou ce règlement du travail doivent au moins comprendre des dispositions relatives aux accords passés entre l'employeur et le travailleur en application de l'article 26, § 3, de même que la liste des fonctions et/ou activités qui sont conciliables avec le télétravail occasionnel dans l'entreprise et la procédure à suivre pour demander ou autoriser du télétravail occasionnel.

Art. 28

L'article 28, enfin, dispose que cette section sur le télétravail occasionnel entrera en principe en vigueur le 1^{er} j février 2017.

Toutefois, si une convention collective de travail est conclue au sein du Conseil national du Travail avant cette date (rendue obligatoire par arrêté royal) prévoyant un régime alternatif qui vise le même objectif que la présente section de la loi, cette section ne produira pas ses effets. Mais la condition est que cette convention collective de travail contienne au moins des accords relatifs aux éléments du cadre pour le télétravail occasionnel qui sont énumérés à l'article 27, alinéa 2 de la loi.

TITEL 3

Bepalingen te activeren op sectoraal niveau

HOOFDSTUK 1**Wendbaar Werk****Afdeling 1**

Uitbreidung van het plus-minusconto

Art. 29 tot 31

De mogelijkheid van toepassing van het plus-minusconto dat bestaat in de automobielindustrie wordt uitgebreid tot alle sectoren. Het gaat meer bepaald om de mogelijkheid om de referenteperiode voor de naleving van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te verlengen tot maximum 6 jaar volgens de regels en voorwaarden opgenomen in de artikelen 204 tot 213 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I). Hiertoe worden ook de kenmerken waaraan de ondernemingen moeten voldoen aangepast, zodanig dat ook de dienstensector hieraan kan voldoen. De Koning krijgt de mogelijkheid deze kenmerken aan te vullen of te wijzigen.

Afdeling 2

Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Art. 32

Deze afdeling voegt in de wetgeving op de uitzendarbeid (wet van 24 juli 1987) de mogelijkheid in om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde tijd te kunnen afsluiten.

De bedoeling van deze maatregel is niet om op algemene wijze uitzendarbeid voor onbepaalde duur mogelijk te maken en aldus aan geen enkele tijdsbeperking meer te onderwerpen. Uitzendarbeid blijft enkel mogelijk voor het uitvoeren van een door de wet van 24 juli 1987 toegelaten tijdelijke arbeid. De koppeling met de tijdelijke arbeid wordt bijgevolg niet losgelaten.

Wel is het de bedoeling om in de wet op de uitzendarbeid de mogelijkheid te voorzien om uitzendarbeid te laten verrichten binnen het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt gesloten tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht.

TITRE 3

Dispositions à activer au niveau sectoriel

CHAPITRE 1^{ER}**Travail maniable****Section 1^{re}**

Elargissement du plus-minusconto

Art. 29 à 31

La possibilité d'application du *plus-minusconto* qui existe dans l'industrie automobile est étendue à tous les secteurs. Il s'agit plus spécifiquement de la possibilité d'augmenter la période de référence pour le respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail jusqu'à un maximum de 6 années suivant les règles et les conditions des articles 204 à 213 de la loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses (I). A cet effet, les caractéristiques auxquelles les entreprises doivent satisfaire sont adaptées, de sorte que le secteur des services puisse y satisfaire aussi. Le Roi a la possibilité de compléter ou modifier les caractéristiques requises.

Section 2

Contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée

Art. 32

Cette section introduit dans la législation sur le travail intérimaire (loi du 24 juillet 1987) la possibilité de conclure un contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée.

L'objectif de cette mesure n'est pas de généraliser la possibilité de recourir au travail intérimaire pour une durée indéterminée et, ce faisant, de ne plus le soumettre à aucune limitation temporelle. Le travail intérimaire reste uniquement possible pour effectuer un travail temporaire autorisé par ou en vertu de la loi du 24 juillet 1987. Le lien avec le travail temporaire n'est par conséquent pas abandonné.

L'objectif est bien de prévoir, dans la loi sur le travail intérimaire, la possibilité de faire exécuter un travail intérimaire dans le cadre d'un contrat de travail pour une durée indéterminée conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire.

Een uitzendbureau zal voortaan dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen afsluiten met een uitzendkracht, met het oog op het uitvoeren door deze laatste van elkaar afwisselende uitzendopdrachten bij een of meerdere gebruikers. Onder uitzendopdrachten verstaat men daarbij de periodes gedurende dewelke de uitzendkracht door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker met het oog op het uitvoeren van een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid.

De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet schriftelijk worden vastgesteld. Als gevolg van de opmerkingen geformuleerd door de Raad van State, wordt in de wet gepreciseerd dat die arbeidsovereenkomst de algemene contractuele voorwaarden moet bevatten m.b.t. de uitvoering van de uitzendopdrachten en de arbeidsduur van de uitzendkracht. Daarnaast moet de arbeidsovereenkomst ook melding maken van de betrekkingen (functies) waarvoor de uitzendkracht kan worden uitgezonden.

Als voorbeeld van algemene contractvoorwaarden kan worden verwezen naar de afspraken die de partijen maken omtrent de perimeter waarbinnen de uitzendopdrachten moeten worden uitgevoerd. Op het vlak van arbeidsduur gaat het om afspraken m.b.t. de tijdsvakken gedurende dewelke de uitzendkracht ter beschikking staat om te worden uitgezonden naar een gebruiker (op welke dagen kan de uitzendkracht worden uitgezonden, is de uitzendkracht bereid tot het uitvoeren van nachtarbeid of zondagsarbeid bij gebruikers waar dat wettelijk is toegestaan, etc...). Ook afspraken omtrent de uren waarop de uitzendkracht bereikbaar moet zijn gedurende periodes zonder uitzendopdracht vallen daaronder.

De uitzendkracht is ertoe gehouden zijn contractuele verbintenissen te goeder trouw na te komen en elke uitzendopdracht te aanvaarden die in overeenstemming is met de overeengekomen algemene contractclausules.

Het voordeel van deze maatregel is dat uitzendbureaus de mogelijkheid krijgen om uitzendkrachten beter aan zich te binden (fideliseren) en aldus een pool kunnen opbouwen van uitzendkrachten voor beroepsprofielen waar veel vraag naar bestaat op de arbeidsmarkt.

Het voordeel voor de uitzendkrachten is dat zij op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zullen worden tewerkgesteld, waardoor hun ancienitie niet wordt onderbroken. Bovendien hebben zij recht op een opzeggingsvergoeding bij eenzijdige beëindiging van hun overeenkomst door het uitzendbureau.

Une entreprise de travail intérimaire pourra donc dorénavant conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un travailleur intérimaire en vue de faire exécuter par ce dernier des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs. Par "missions d'intérim", on entend les périodes durant lesquelles le travailleur intérimaire est mis à la disposition d'un utilisateur par l'entreprise de travail intérimaire en vue d'effectuer un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^e de la présente loi.

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit être constaté par écrit. Suite aux remarques formulées par le Conseil d'État, il est précisé dans la loi que ce contrat doit comporter les conditions contractuelles générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée du travail de l'intérimaire. En outre le contrat doit aussi mentionner les emplois (fonctions) pour lesquels l'intérimaire peut être engagé.

Comme exemple des conditions contractuelles générales on peut citer l'accord des parties en ce qui concerne le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions. En ce qui concerne la durée du travail il s'agit de l'accord portant sur les périodes durant lesquelles l'intérimaire doit être disponible pour être envoyé auprès d'un utilisateur (quel jours l'intérimaire est disponible, est-il disposé à travailler la nuit ou le dimanche auprès d'utilisateurs auprès desquels cela est légalement possible....). Il peut s'agir également de l'accord concernant les heures auxquelles l'intérimaire doit être joignable pendant les périodes d'intermissions.

L'intérimaire est tenu de remplir ses obligations contractuelles de bonne foi et d'accepter toute mission d'intérim qui est en conformité avec les conditions contractuelles générales convenues.

L'avantage de cette mesure est d'offrir la possibilité aux entreprises de travail intérimaire de fidéliser les travailleurs intérimaires et, ainsi, de pouvoir construire un pool de travailleurs intérimaires pour des profils d'emplois fort demandés sur le marché du travail.

L'avantage pour les travailleurs intérimaires est d'être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, grâce auquel leur ancieneté n'est pas interrompue. En outre, ils ont droit à une indemnité de rupture en cas de rupture unilatérale de leur contrat par l'entreprise de travail intérimaire.

Om te vermijden dat de uitzendkracht in de onzekerheid van een oproepcontract zou terechtkomen, wordt tevens bepaald dat de uitzendkracht recht heeft op een zekere loonwaarborg voor elk uur van een voltijdse werkdag of -week dat hij niet wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker, dat wil dus zeggen tijdens periodes zonder uitzendopdracht (*in between assignments*).

Het concrete bedrag van deze loonwaarborg, alsook de voltijdse dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van die loonwaarborg, moeten door een in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid afgesloten en algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgesteld.

Bij gebrek aan dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst zal geen gebruik kunnen worden gemaakt van de maatregel die door deze afdeling wordt ingesteld.

HOOFDSTUK 2

Werkbaar werk

Afdeling 1

Loopbaansparen

Art. 33

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van het loopbaansparen.

Alleen de werknelmers en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vallen onder de bepalingen van deze afdeling.

Art. 34

Dit artikel geeft een omschrijving van het begrip loopbaansparen.

De eerste paragraaf verduidelijkt de bedoeling van het loopbaansparen. Deze maatregel laat toe dat de werknemer tijd opspaart met de bedoeling om de gespaarde tijd later tijdens de loop van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen. Op die manier krijgt de werknemer de gelegenheid om zijn loopbaan voor een stuk zelf te sturen en om adempauzes te nemen in zijn professionele leven. De manier waarop het loopbaansparen concreet mogelijk wordt gemaakt en de procedures die

Afin d'éviter que le travailleur intérimaire se retrouve dans la précarité d'un contrat à l'appel, il est également prévu que l'intérimaire a droit à un certain salaire garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à disposition d'un utilisateur, c'est-à-dire pendant les périodes non couvertes par une mission d'intérim (*in between assignments*).

Le montant concret de ce salaire garanti, de même que la durée journalière et hebdomadaire de travail à temps plein qui sert de référence pour le calcul de ce salaire garanti doivent être établis par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi.

A défaut d'une telle convention collective de travail, la mesure instaurée par cette section ne pourra pas être utilisée.

CHAPITRE 2

Travail faisable

Section 1^{re}

Compte Epargne Temps

Art. 33

Cet article détermine le champ d'application du compte épargne-temps.

Seuls les travailleurs et employeurs tombant sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, tombent sous les dispositions de cette section.

Art. 34

Cet article donne une description de la notion d'épargne-temps.

Le premier paragraphe précise l'objectif de l'épargne-temps. Cette disposition permet au travailleur d'épargner du temps dans le but d'utiliser ce temps épargné pour prendre congé plus tard dans le courant de sa période d'engagement. De cette manière, le travailleur a l'opportunité de gérer lui-même une partie de sa carrière et de prendre le temps de souffler dans sa vie professionnelle. La manière suivant laquelle le compte épargne-temps est rendu concrètement possible et les

hierbij moeten worden gevolgd, wordt geregeld door de artikelen 35 e.v.

De tweede paragraaf bepaalt wat moet worden verstaan onder het begrip "tijd" voor de toepassing van deze afdeling en wat er aldus kan worden gespaard in het kader van het loopbaansparen.

Ten eerste gaat het om de overuren die op basis van het nieuwe artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet moeten worden ingehaald.

Ten tweede kunnen ook de conventionele verlofdagen die worden voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst (gesloten op sectoraal of ondernemingsniveau) worden opgespaard in dit kader. Voorwaarde hierbij is wel dat de opname van betrokken verlofdagen vrij kan worden gekozen door de werknemer. Conventionele verlofdagen die vastliggen vallen niet onder het hier bedoelde begrip "tijd". De wettelijke jaarlijkse vakantiedagen vallen hier evenmin onder.

Ten derde kan ook worden gespaard het aantal uren dat meer werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referentiperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht bij toepassing van glijdende werktijden overeenkomstig het nieuwe artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Ten vierde kunnen ook gespaard worden de overuren waarvan de werknemer de keuze heeft om ze al dan niet in te halen, overeenkomstig artikel 26bis, § 2bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit kan bovendien toelaten dat de werknemer, naast de vier door de wet aangeduiden vormen van tijd, ook geldpremies (bv. eindejaarspremies) kan opsparen met de bedoeling om dit spaartegoed dan later als betaald verlof op te nemen. Indien deze mogelijkheid wordt voorzien is het evenwel noodzakelijk dat er dan wordt verduidelijkt op welke manier de betrokken premies worden omgezet naar tijd. Verder dient het betrokken koninklijk besluit ook te specificeren wat in dit verband de gevolgen zullen op het vlak van de sociale zekerheid.

Uit de derde paragraaf blijkt de keuzevrijheid voor de werknemer om al dan niet deel te nemen aan het loopbaansparen. De werknemer kan niet worden verplicht om aan loopbaansparen te doen.

procédures qui doivent être suivies, sont déterminées par les articles 35 et suivants.

Le deuxième paragraphe précise ce que l'on entend par "temps" pour l'application de cette section et ce qui peut donc être épargné dans le cadre du compte épargne-temps.

Il s'agit, en premier lieu, des heures supplémentaires qui, sur base du nouvel article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ne doivent pas faire l'objet d'une récupération.

Deuxièmement, les jours de congé prévus par une convention collective de travail (conclue au niveau du secteur ou au niveau de l'entreprise) peuvent également être épargnés dans ce cadre, à condition que la prise de ces jours de congés puisse être librement choisie par le travailleur. Les jours de congés conventionnels dont la date est fixe ne tombent pas sous la notion définie ici de "temps". Les jours de congés annuels légaux ne tombent pas non plus dans cette définition.

Troisièmement, peuvent également être épargnées les heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail et qui à la fin de la période de référence peuvent faire l'objet d'un report en cas d'application de l'horaire flottant conformément à l'article 20 ter de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Quatrièmement, peuvent également être épargnées les heures supplémentaires que le travailleur peut choisir de récupérer ou non, conformément à l'article 26bis, § 2bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971.

Un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres peut également autoriser le travailleur à épargner, à côté des quatre formes de "temps" citées par la loi, des primes en argent (par exemple prime de fin d'année) pour permettre la prise de jours de congé rémunérés ultérieurement. Dans le cas où cette possibilité est prévue il conviendra de préciser comment les primes en argent sont converties en temps. En outre l'arrêté royal en question devra également spécifier quelles seront les conséquences en matière de sécurité sociale à cet égard.

Le troisième paragraphe laisse le choix au travailleur de ne pas participer au compte épargne-temps. Le travailleur ne peut être obligé de participer au compte épargne-temps.

Art. 35

Dit artikel legt de procedure vast die moet worden gevolgd om het loopbaansparen mogelijk te maken en concreet toe te passen.

Het initiatief ligt bij de sectoren en/of de ondernemingen.

De invoering en de omkadering van het loopbaansparen gebeurt door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de sector.

Bij uitblijven van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal niveau, kan de invoering en de omkadering gebeuren door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die op ondernemingsvlak wordt gesloten. Voorwaarde hierbij is wel dat er in dit verband eerst een aanhangigmaking gebeurde bij de Voorzitter van het bevoegde paritaire comité door een representatieve organisatie in het betrokken paritaire comité of door een individuele onderneming en dat er een termijn van zes maanden is verstreken vanaf de betrokken aanhangigmaking.

In de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst moeten een aantal zaken verplicht worden geregeld. Het gaat om een drietal punten die het kader vormen van het loopbaansparen.

Zo moet er ten eerste worden bepaald welke tijdsperiodes de werknemer kan sparen. Het gaat hier om de tijdsperiodes bedoeld in artikel 34.

Verder moet ook worden gespecificeerd, binnen welke periode de betrokken tijdselementen kunnen worden opgespaard.

Tot slot zal de betrokken overeenkomst ook moeten voorzien op welke manier de werknemer zijn spaartegoed kan opnemen.

De betrokken collectieve arbeidsovereenkomst zal verder ook kunnen voorzien dat het spaartegoed overdraagbaar is tussen verschillende juridische werkgevers binnen de betrokken sector. Naast de hoger aangehaalde elementen, dient deze overeenkomst in dat geval dan ook de nadere voorwaarden en modaliteiten van de overdraagbaarheid uit te werken.

Het uitwerken van een omkadering voor het loopbaansparen moet verder rekening houden met het genderaspect. De bedoeling moet zijn dat vrouwen evenveel spaarmogelijkheden hebben als mannen.

Art. 35

Cet article détermine la procédure qui doit être suivie pour rendre possible le compte épargne-temps et comment l'appliquer concrètement.

L'initiative appartient aux secteurs et/ou aux entreprises.

L'introduction et l'encadrement du compte épargne-temps sont réalisés par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel.

A défaut d'une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel, l'introduction et l'encadrement peuvent être réalisés par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise. La condition pour cela c'est que, tout d'abord, une saisine du Président de la commission paritaire compétente ait lieu à ce propos par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée ou par une entreprise individuelle et qu'un délai de six mois se soit écoulé depuis cette saisine.

Un certain nombre de choses doivent obligatoirement être réglées dans la convention collective de travail en question. Il s'agit de trois points qui forment le cadre du compte épargne-temps.

Ainsi, il faut en premier lieu déterminer quelles périodes de temps le travailleur peut économiser. Il s'agit des périodes de temps déterminées dans l'article 34.

Ensuite, il faut également spécifier endéans quelle période les éléments de temps concernés peuvent être épargnés.

Enfin, la convention doit également prévoir de quelle manière le travailleur peut utiliser le temps épargné.

La convention collective de travail visée peut ensuite également prévoir que l'avoir épargné pourra être transférable entre différents employeurs juridiquement distincts au sein du secteur concerné. A côté des éléments cités ci-dessus, cette convention collective de travail devra, dans ce cas, prévoir les autres conditions et modalités à mettre en œuvre pour cette transmission.

La mise en œuvre d'un encadrement pour le compte épargne-temps devra également prendre en considération la dimension du genre. L'objectif doit être que les femmes bénéficient des mêmes possibilités d'épargne que les hommes.

Naast de omkaderende bepalingen moeten ook een aantal andere punten worden uitgewerkt door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst wordt gesloten hetzij op het vlak van de sector hetzij op ondernemingsniveau.

Ook hier somt de wet een aantal zaken op die geregeld moeten worden in de betrokken overeenkomst.

Het gaat hierbij in eerste instantie om de waardering die zal worden toegepast met betrekking tot het spaar- tegoed. Zo zal met betrekking tot de mogelijke op te sparen tijdselementen moeten worden verduidelijkt op welk loon de werknemer aanspraak maakt wanneer hij zijn opgespaarde verlof opneemt (bv. opgespaarde conventionele verlofdagen die twee jaar later worden opgenomen).

Verder moet de overeenkomst ook bepalen hoe het loopbaansparen zal worden beheerd en wat hierbij de garanties zijn voor de werknemers die deelnemen aan het voorziene stelsel van loopbaansparen. Hierbij moet rekening worden gehouden met wat de wet voorziet in de artikelen 36 e.v..

Een laatste vermelding houdt verband met de situatie waarin de onderneming in vereffening zou gaan. Ook voor die situaties moet de betrokken overeenkomst een regeling voorzien.

Tot slot wordt bepaald dat een systeem van loopbaansparen een afwijking inhoudt op de regels met betrekking tot het tijdstip van betaling van het loon voorzien door de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, wat inherent is aan een systeem van loopbaansparen.

Art. 36

Het loopbaansparen kan op verschillende manieren worden beheerd. Er zijn drie mogelijkheden.

Ofwel neemt de werkgever het beheer op zich in welk geval hij verplicht is de nodige betalingswaarborgen te voorzien. Een gelijkaardige verplichting is bijvoorbeeld ook voorzien in de reglementering op het vlak van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (artikel 17, § 3, 2° van het koninklijk besluit van 3 mei 2007).

Ofwel wordt het stelsel van loopbaansparen beheerd door een externe instelling, bijvoorbeeld een bank of verzekeringsinstelling.

Ofwel gebeurt het beheer door het fonds voor bestaanszekerheid binnen de betrokken sector.

A côté des dispositions d'encadrement un certain nombre d'autres points doivent être détaillés dans une convention collective de travail. Cette convention collective doit être conclue au niveau du secteur ou au niveau de l'entreprise.

Ici aussi, la loi détaille un certain nombre de choses qui doivent être réglées dans la convention concernée.

Il s'agit ici en premier lieu de l'estimation qui va être faite de l'avoir épargné. Concernant les éléments de temps qui peuvent être épargnés, il faudra ainsi préciser de quelle rémunération le travailleur peut bénéficier lorsqu'il utilise son congé épargné (par ex.: jours de congés conventionnels épargnés qui sont pris deux ans plus tard).

Ensuite la convention doit également déterminer comment le compte épargne-temps sera géré et quelles sont les garanties pour les travailleurs qui participent au régime du compte épargne-temps. On doit tenir compte ici de ce qui est prévu dans les articles 36 et suivants.

Une dernière mention concerne la situation d'une société qui serait en liquidation. La convention doit également prévoir un règlement pour de telles situations.

Enfin, il est prévu qu'un système de compte épargne-temps contienne une dérogation aux règles relatives au moment de paiement de la rémunération prévue par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, ce qui est inhérent à un système d'épargne-temps.

Art. 36

Le compte épargne-temps peut être géré de différentes manières. Trois possibilités existent.

Soit l'employeur en assume lui-même la gestion. Dans ce cas, il est obligé de prévoir les garanties nécessaires de paiement. Une obligation similaire est également prévue, par exemple, dans la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise (article 17, § 3, 2° de l'arrêté royal du 3 mai 2007).

Soit le système de l'épargne-temps est géré par une institution externe, telle que, par exemple, une banque ou une compagnie d'assurance.

Soit la gestion est effectuée par le fonds de sécurité d'existence du secteur concerné.

Art. 37

Op grond van deze bepaling heeft de werknemer het recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat er een einde komt aan zijn dienstbetrekking. Dit is evenzeer het geval wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst die gesloten werd op sectoraal niveau de overdraagbaarheid van het loopbaansparen mogelijk heeft gemaakt.

Art. 38

Dit artikel voorziet een evaluatie van het systeem van loopbaansparen.

Art. 39

In het advies nr. 2008 van de Nationale Arbeidsraad over het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk, vragen de sociale partners om met betrekking tot het loopbaansparen zelf een regelgevend kader uit te werken. De Raad merkt in dit verband op dat het sociaal overleg zijn harmoniserende rol moet spelen teneinde op intersectoraal niveau een stelsel van loopbaansparen uit te werken.

In dit verband voorziet voorliggend ontwerp van wet een bepaalde timing. De betrokken collectieve arbeidsovereenkomst moet namelijk gesloten worden tijdens de periode van 6 maanden volgend op de inwerkingtreding van voorliggende wet. Is dat niet het geval, dan treden de bepalingen van onderhavige afdeling over loopbaansparen in werking. In de lijn met het hoger aangehaalde advies nr. 2008 krijgt de Koning evenwel de mogelijkheid om die periode van 6 maanden te verlengen met maximaal 6 maanden.

Afdeling 2*Schenking van conventioneel verlof***Art. 40 tot 49**

In het kader van werkbaar werk voert dit ontwerp een kader in waarbinnen de werknemers een schenking van hun conventionele verlofdagen zullen kunnen doen aan collega's die een ernstig ziek kind hebben.

Wanneer een werknemer geconfronteerd wordt met een ernstige ziekte van zijn kind, kan hij behoefté hebben aan talrijke verlofdagen om bij dit kind te blijven. Hij kan soms oplossingen vinden in het systeem van

Art. 37

Sur base de cette disposition le travailleur a droit au paiement intégral de son avoir d'épargne au moment où son engagement auprès de l'employeur prend fin. Cela sera également le cas lorsque la convention collective de travail conclue au niveau sectoriel a rendu possible la transférabilité du compte épargne-temps.

Art. 38

Cet article prévoit une évaluation du système de l'épargne-carrière.

Art. 39

Dans un avis n° 2008 du Conseil national du travail sur l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable, les partenaires sociaux demandent, en ce qui concerne le système de compte épargne-temps, d'élaborer eux-mêmes un cadre réglementaire. Le Conseil juge essentiel de laisser la concertation sociale jouer pleinement son rôle harmonisateur afin qu'un système de compte épargne-temps soit développé au niveau sectoriel.

A cet égard, le présent projet de loi prévoit un calendrier précis. La convention collective de travail devrait, en effet, être conclue endéans une période de 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente loi. En cas contraire, les dispositions du présent article, sur le compte épargne-temps, entreront en vigueur. Cependant, conformément à l'avis n° 2008 mentionné ci-dessus, le Roi a la possibilité de prolonger de 6 mois au maximum cette période de 6 mois.

Section 2*Don de congés conventionnels***Art. 40 à 49**

Dans le cadre du travail faisable, le présent projet met en place un cadre dans les limites duquel les travailleurs pourront faire don de leurs jours de congé conventionnels à des collègues qui ont un enfant gravement malade.

Lorsqu'un travailleur est confronté à une maladie grave de son enfant, il peut avoir besoin de nombreux jours de congé pour rester au chevet de celui-ci. Il peut parfois trouver des solutions dans le système des

de bestaande verloven (jaarlijkse vakantie, thematische verloven of tijdskrediet) maar dit is niet altijd voldoende of adequaat. Derhalve, indien dit mogelijk is het niveau van de onderneming, kan er een systeem van schenking van verlof tussen collega's ingevoerd worden.

De invoering van dit systeem moet in ieder geval bepaalde regels in acht nemen. Zo is het niet toegelaten om wettelijk verlof af te staan. Volgens de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, geniet iedere werknemer inderdaad van een betaald jaarlijks verlof van minstens vier weken. De schenking van verlof kan dus geen betrekking hebben op dit jaarlijks verlof.

Bovendien moet men de anonimiteit en belangloosheid van het systeem waarborgen. Evenzo kan de schenking van verlof enkel op vrijwillige wijze plaatsvinden.

Ten slotte worden de voorwaarden opgesteld om de schenking van verlof te omkaderen.

Zo is de schenking van verlof enkel mogelijk voor de werknemer die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat getroffen is door een ziekte, een handicap of dat slachtoffer is van een ongeval waardoor een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn.

De werknemer die een beroep wil doen op de schenking van verlof moet voorafgaandelijk al zijn vakantiedagen en rustdagen die hij vrij kan opnemen, opgenomen hebben en moet het bewijs kunnen leveren dat zijn kind ernstig ziek is door middel van een medisch attest.

Indien het systeem ingevoerd is in de onderneming en de werknemer aan de voorwaarden voldoet om een beroep te doen op de schenking van verlof, evalueert de werknemer het aantal dagen die hij nodig heeft en richt hij de aanvraag aan zijn werkgever. Deze aanvraag betreft een maximale periode van twee weken en is hernieuwbaar.

Het doel hiervan is de noden van de werknemer te toetsen aan de werkelijkheid en te vermijden dat hij een overschot aan verlof heeft. Gezien het feit dat de schenking van verlof op anonieme en kosteloze wijze gebeurt, moet men zich inderdaad een pot voorstellen waarin dit verlof zal kunnen gestoken worden. De werknemer die zijn verlof heeft gegeven, zal dit later niet kunnen terugkrijgen.

congés existants (vacances annuelles, congés thématiques ou crédit-temps) mais cela n'est pas toujours suffisant ou adéquat. Dès lors, si cela est possible au niveau de l'entreprise, un système de don de congés entre collègues peut être mis en place.

La mise en place de ce système doit toutefois respecter certaines règles. Ainsi, il n'est pas permis de céder des congés légaux. En effet, suivant 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, tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Le don de congé ne peut donc porter sur ces congés annuels.

En outre, l'anonymat et la gratuité du système doivent être garantis. De même, le don de congés ne peut se faire que de manière volontaire.

Enfin, les conditions sont posées pour encadrer le don de congés.

Ainsi, le don de congés n'est possible que pour le travailleur qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le travailleur qui veut faire appel au don de congés doit avoir préalablement épuisé l'ensemble de ses jours de vacances et jour de repos dont il peut disposer librement et doit pouvoir apporter la preuve que son enfant est gravement malade par le biais d'un certificat médical.

Si le système est mis en place dans l'entreprise et que le travailleur remplit les conditions pour faire appel au don de congés, le travailleur évalue le nombre de jours dont il a besoin et adresse la demande à son employeur. Cette demande porte sur une période maximale de deux semaines et est renouvelable.

Ceci a pour objectif de coller avec la réalité des besoins du travailleur et d'éviter d'avoir un reliquat de congés. En effet, étant donné que le don de congés se fait de manière anonyme et gratuite, il faut imaginer un pot dans lequel ces congés pourront être versés. Le travailleur qui a donné ses congés ne pourra pas les récupérer par la suite.

De werkgever moet de anonimiteit garanderen van de werknemers die deelnemen aan de schenking van verloven. Hij mag met andere woorden de namen van de deelnemers aan de schenking van verloven niet aanplakken in de onderneming. Het moet onmogelijk zijn om de werknemers die wel of geen verloven schenken te identificeren. Die anonimiteit moet eveneens het belangeloos karakter van de schenking garanderen.

TITEL 4

Hervorming werkgeversgroepering

Art. 50

Het nieuwe artikel 186 bepaalt dat de minister van Werk de toelating kan geven aan werkgeversgroeperingen om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke personeelsbehoeften. Het gaat hier om een toelating tot gezamenlijke tewerkstelling door bedrijven die, omwille van diverse redenen, geen behoefte of geen financiële middelen hebben om werknemers voltijds tewerk te stellen.

Het systeem van de werkgeversgroeperingen vormt een afwijking op het verbod van terbeschikkingstelling van werknemers dat is ingesteld door artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Het nieuwe artikel 186 bepaalt de procedure tot aanvraag en behandeling van de toelatingsaanvraag van de werkgeversgroepering.

Er wordt voorzien dat de werkgeversgroepering elk jaar een activiteitenrapport moet bezorgen aan de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister van Werk behoudt de mogelijkheid om vroegtijdig een einde te stellen aan zijn toelating wanneer de werkgeversgroepering niet de voorwaarden naleeft die zijn vastgesteld in de toelating of niet de wetelijke en reglementaire voorschriften ter zake naleeft.

Art. 51

Het nieuwe artikel 187 bepaalt welke de rechtsvorm is die moet worden aangenomen door de leden die een werkgeversgroepering willen oprichten.

L'employeur doit assurer l'anonymat des travailleurs participants au don de congé. En d'autres termes, il ne peut pas afficher dans l'entreprise le nom des participants au don de congés. L'identification des travailleurs donnant ou ne donnant pas des congés ne doit pas être possible. Cet anonymat doit garantir également le caractère désintéressé du don.

TITRE 4

Réforme groupements d'employeurs

Art. 50

Le nouvel article 186 prévoit que le ministre de l'Emploi peut autoriser un groupement d'employeurs à mettre des travailleurs à la disposition de ses différents membres afin de mutualiser leurs besoins en personnel. Il s'agit de permettre l'occupation partagée de travailleurs par des entreprises qui, pour différentes raisons, n'ont pas besoin ou n'ont pas les moyens financiers d'occuper des travailleurs à temps plein.

Le système du groupement d'employeurs constitue une dérogation à l'interdiction de mettre des travailleurs à la disposition d'utilisateurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Le nouvel article 186 détermine la procédure concernant l'introduction et le traitement de la demande d'autorisation du groupement d'employeurs.

Il est également prévu que le groupement d'employeurs doit fournir chaque année un rapport d'activités au Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le ministre de l'Emploi garde la possibilité de mettre fin anticipativement à son autorisation lorsque le groupement d'employeurs ne respecte pas les conditions fixées dans l'autorisation ou les obligations légales et réglementaires prescrites en la matière.

Art. 51

Le nouvel article 187 détermine la forme juridique que doivent revêtir les membres qui souhaitent constituer un groupement d'employeurs.

De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen. Dit systeem richt zich dus in de eerste plaats op groeperingen van werkgevers die een beperkt aantal werknemers tewerkstellen. Niettemin is voorzien dat de Koning deze drempel van vijftig werknemers kan optrekken met het oog op meer omvangrijke constructies.

In geval de drempel wordt overschreden die door de wet of bij koninklijk besluit is vastgesteld, neemt de ministeriële toelating een einde binnen de in artikel 187 bepaalde termijn.

De werknemers tewerkgesteld door een werkgeversgroepering mogen uitsluitend worden ter beschikking gesteld van de leden van de werkgeversgroepering. Zij mogen evenwel niet worden tewerkgesteld bij een lid waar een staking of *lock-out* aan de gang is.

Met het oog op de bescherming van de werknemers die worden tewerkgesteld door een werkgeversgroepering, wordt bepaald dat de leden van de werkgeversgroepering hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de fiscale en sociale schulden van de werkgeversgroepering zowel ten overstaan van derden, als ten aanzien van de werknemers zelf.

Art. 52

Het nieuwe artikel 190 legt de regels vast die toelaten om het paritair comité te bepalen waartoe de werknemersgroepering behoort, dit met het oog op het bepalen van de arbeidsvooraarden van de betrokken werknemers. Het komt aan de minister van Werk toe om het bevoegd paritair orgaan, of, in voorkomend geval, het paritair orgaan bevoegd voor de bedienden en dat voor de werklieden aan te duiden onder wiens bevoegdheid de werkgeversgroepering en zijn werknemers ressorteren.

Als alle leden van de werkgeversgroepering tot hetzelfde paritair comité behoren, dan is voorzien dat de minister van Werk alleen dat paritair comité kan aanduiden.

Als de leden van de werkgeversgroepering tot verschillende paritaire comités behoren, dan kan de minister van Werk het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad met het oog op de aanduiding.

Paragraaf 3 van artikel 190 legt verschillende criteria vast waarop de minister van Werk zich kan baseren om het bevoegd paritair comité aan te duiden. Deze criteria hebben een gelijk gewicht. De minister kan het of de meest pertinente criterium of criteria kiezen teneinde

Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de cinquante travailleurs. Ce système vise donc initialement les groupements d'employeurs qui occupent un nombre limité de travailleurs. Toutefois, il est prévu que le Roi peut augmenter ce seuil de cinquante travailleurs afin de viser des structures plus importantes.

En cas de dépassement des seuils fixés par la loi ou par l'arrêté royal, l'autorisation ministérielle prend fin dans le délai fixé à l'article 187.

Les travailleurs occupés par le groupement d'employeurs ne peuvent être mis exclusivement qu'à la disposition des membres du groupement d'employeurs. Ils ne peuvent l'être auprès d'un membre concerné par une grève ou un *lock-out*.

Afin de protéger les travailleurs occupés par le groupement d'employeur, il est prévu que les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs tant à l'égard des tiers qu'à l'égard des travailleurs eux-mêmes.

Art. 52

Le nouvel article 190 détermine les règles permettant de déterminer la commission paritaire à laquelle appartiennent le groupement d'employeurs et ce afin de déterminer les conditions de travail des travailleurs concernés. Il appartient au ministre de l'Emploi de désigner l'organe paritaire compétent ou, le cas échéant, l'organe paritaire compétent pour les employés et l'organe paritaire compétent pour les ouvriers, dont relèvent le groupement d'employeurs et ses travailleurs.

Lorsque les membres appartiennent tous à la même commission paritaire, il est prévu que le ministre de l'Emploi ne peut désigner que celle-là.

Lorsque les membres du groupement d'employeurs appartiennent à différentes commissions paritaires, le ministre de l'emploi peut demander l'avis du Conseil national du Travail en vue de cette désignation.

Le paragraphe 3 de l'article 190 fixe les différents critères sur lesquels le ministre de l'Emploi peut se baser afin de désigner la commission paritaire compétente. Ces critères sont d'égale importance. Le ministre peut choisir le critère ou les critères les plus pertinents afin

zo objectief mogelijk het paritair comité aan te duiden waartoe de werkgeversgroepering behoort.

Er is voorzien dat een nieuwe aanvraag tot toelating moet worden gedaan wanneer een nieuw lid niet onder één van de paritaire comités valt waartoe de stichtende leden behoren. In dat geval kan de minister van Werk, zo nodig, het advies van de Nationale Arbeidsraad aanvragen. Tijdens deze aanvraagprocedure zal de werkgeversgroepering verder functioneren en blijft de initieel vastgestelde koppeling met het paritair orgaan behouden.

Op basis van het activiteitenverslag dat door de werkgeversgroepering wordt aangeleverd, kan de minister van Werk het paritair comité wijzigen waartoe de groepering behoort.

Art. 53

In geval van verhoging van de drempel van vijftig werknemers in toepassing van artikel 187, vierde lid, kan de Koning:

- de toepassing opleggen van de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 betreffende de uitzendarbeid met als gevolg dat de arbeidsvooraarden (loon, arbeidsduur, ...) die van toepassing zijn bij één lid van de werkgeversgroepering ook van toepassing zullen zijn op de werknemers van de werknemersgroepering voor de prestaties die ze bij dat lid leveren;

- onder de door hem vastgestelde voorwaarden, opleggen date een beroep wordt gedaan op de tussenkomst van een externe organisator die, voor het overige, geen lid mag zijn van de werkgeversgroepering. Indien deze externe organisator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent, is de reglementering inzake uitzendarbeid niet van toepassing op de activiteiten die uitsluitend worden verricht in het kader van de werkgeversgroepering.

Art. 54

Dit artikel voorziet dat de Nationale Arbeidsraad om de vier jaar een evaluatie uitvoert.

Art. 55

Dit artikel bevat een overgangsbepaling voor de toelatingen die reeds werden toegekend op de datum van inwerkingtreding van deze wet.

de déterminer le plus objectivement l'appartenance à telle ou telle commission paritaire.

Il est prévu qu'une nouvelle demande d'autorisation doive être demandée lorsqu'un nouveau membre ne relève pas d'une des commissions paritaires auxquelles appartiennent les membres fondateurs. Si nécessaire, en pareil cas, le ministre de l'Emploi peut demander l'avis du Conseil national du Travail. Le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé est maintenu au cours de la procédure de demande.

Sur base du rapport d'activités fourni par le groupement d'employeurs, le ministre de l'Emploi peut modifier l'appartenance à la commission paritaire initialement fixée.

Art. 53

En cas d'augmentation du seuil de cinquante travailleurs en application de l'article 187, alinéa 4, le Roi peut imposer:

- l'application des dispositions de la loi du 24 juillet concernant le travail intérimaire en conséquence de quoi les conditions de travail (rémunération, durée du travail, ...) applicables chez un membre du groupement d'employeurs seront également applicables aux travailleurs de ce même groupement d'employeurs pour les prestations qu'ils effectuent chez ce même membre;

- de faire appel, aux conditions qu'il détermine, à l'intervention d'un organisateur externe qui, par ailleurs, ne peut être membre de ce groupement d'employeurs. Si cet organisateur externe exerce des activités de travail intérimaire, la réglementation sur le travail intérimaire ne s'applique pas aux activités exercées dans le cadre exclusif du groupement d'employeurs.

Art. 54

Cet article prévoit que le Conseil national du Travail procède à une évaluation tous les quatre ans.

Art. 55

Cet article contient une disposition transitoire pour les autorisations existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

TITEL 5

Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

Op 1 februari 2013 hebben de sociale partners aan de regering het overleg voorgesteld dat heeft plaatsgevonden in de Groep van Tien waarvan de resultaten werden geconcretiseerd in het kader van een “fiche 4: Modernisering van het arbeidsrecht”.

Een eerste luik van dat akkoord had betrekking op de flexibiliteit van de arbeidsduur en werd uitgevoerd door de wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen.

Een ander luik van dat akkoord had betrekking op de deeltijdse arbeid en de glijdende uurroosters.

De huidige regering wil verdergaan met de vereenvoudiging en modernisering van de reglementering betreffende de organisatie van de arbeid en de arbeidsduur door deze flexibeler te maken. Zoals gepreciseerd in het regeerakkoord betreft het met name de deeltijdse arbeid.

Het beter verzoenen van het professioneel leven met het familieleven, de zorgen voor zijn naasten en het sociale leven, door middel van de invoering van regels op het vlak van arbeidsduur die aangepast zijn aan de noden van de mensen, is één van de prioriteiten in het kader van de rondetafel “werkbaar werk” georganiseerd door de huidige minister van Werk.

Het huidige ontwerp is geïnspireerd op het luik met betrekking tot de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid uit voormalde “fiche 4”.

Het voorziet met name in een vereenvoudiging en modernisering van een aantal aspecten van de deeltijdse arbeid met het oog op de verlichting van de administratieve lasten voor de werkgevers, zonder evenwel afbreuk te doen aan de rechten van de deeltijdse werknemers en de bescherming van hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en zonder te raken aan de bestaande garanties tegen mogelijke misbruiken en de bestaande controlemiddelen in de strijd tegen de sociale fraude.

Aangezien het juridisch kader van de deeltijdse arbeid wordt geregeld in verscheidene reglementaire teksten en de bedoelde aspecten betrekking hebben op meerdere instrumenten (het arbeidsreglement, de deeltijdse arbeidsovereenkomst,...), die worden opgelegd door verschillende wetten, brengt dit ontwerp wijzigingen aan in:

TITRE 5

Simplification du travail à temps partiel

Le 1^{er} février 2013, les partenaires sociaux ont présenté au gouvernement la concertation intervenue au sein du groupe des Dix dont les résultats ont été concrétisés dans le cadre d'une “fiche 4: Modernisation du droit du travail”.

Un premier volet de cet accord portait sur la flexibilité du temps de travail et a été exécuté par la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du droit du travail et portant dispositions diverses.

Un autre volet de cet accord avait pour thème le travail à temps partiel et les horaires flottants.

Le gouvernement actuel entend poursuivre la simplification et la modernisation de la réglementation concernant l'organisation du travail et de la durée du travail en le rendant plus flexible. Comme précisé dans l'accord de gouvernement, cela concerne notamment le travail à temps partiel.

Mieux concilier vie professionnelle, vie de famille, soins aux proches et vie sociale, par la mise en œuvre de règles en matière de durée du travail qui soient adaptées aux besoins des gens est également une des priorités mises en avant dans le cadre de la table ronde “travail faisable” par l'actuel ministre de l'Emploi.

Le présent projet s'inspire des aspects qui ont trait à la simplification du travail à temps partiel visée par la “fiche 4” précitée.

Ce projet prévoit notamment une simplification et modernisation d'une série d'aspects du travail à temps partiel en mettant l'accent sur l'allègement des charges administratives pour les employeurs, sans cependant porter préjudice aux droits des travailleurs à temps partiel et à la protection de leurs conditions et circonstances de travail ni toucher aux garanties existantes contre les abus possibles et les contrôles existants dans la lutte contre la fraude sociale.

Etant donné que le cadre juridique du travail à temps partiel est régi par plusieurs textes réglementaires et que les aspects visés couvrent de multiples instruments (le règlement de travail, le contrat de travail à temps partiel...) qui sont réglementés par différentes lois, ce projet apporte des modifications à:

— de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, hoofdzakelijk om de verplichting om alle deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters die in de onderneming kunnen worden toegepast in het arbeidsreglement op te nemen, af te schaffen en te vervangen door de verplichting om in het arbeidsreglement een algemeen kader vast te leggen voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters in de onderneming dat beantwoordt aan een aantal basisvereisten en waarborgen;

— de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hoofdzakelijk om te verduidelijken dat de deeltijdse arbeidsovereenkomst ingeval van een variabel werkrooster, naast de vermelding van het feit dat het werkrooster variabel is, slechts een verwijzing naar het algemeen kader voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters in het arbeidsreglement moet bevatten en de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling dient te vermelden;

— de programmawet van 22 december 1989, hoofdzakelijk om de verplichtingen met betrekking tot de bekendmaking van de werkroosters van de deeltijdse werknemers en het toezicht op de afwijkingen op hun normaal werkrooster te vereenvoudigen en aan te passen aan de huidige en toekomstige technologieën.

Er zal een advies gevraagd worden aan de Nationale Arbeidsraad en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over mogelijke verdere stappen voor vereenvoudiging en modernisering van de regelgeving inzake deeltijdse arbeid.

Volgend overzicht geeft een beeld van de gevolgen van de wijzigingen doorheen de arbeidsrelatie van de deeltijdse werknemer en zijn werkgever:

1/ Afsluiten van de deeltijdse arbeidsovereenkomst

Wanneer een arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor het verrichten van deeltijdse arbeid, zal deze alleszins schriftelijk moeten worden vastgesteld.

De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet immers 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. D.w.z. dat de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster uitdrukkelijk moeten worden opgenomen in de deeltijdse arbeidsovereenkomst.

— la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, principalement en vue de supprimer l'obligation de reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et les horaires de travail de travail à temps partiel qui peuvent s'appliquer dans l'entreprise, et de la remplacer par une obligation de fixer dans le règlement de travail un cadre général pour l'application des horaires de travail à temps partiel variables dans l'entreprise qui répond à un certain nombre d'exigences de base et de garanties;

— la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, principalement en vue de clarifier que le contrat de travail à temps partiel en cas d'horaire de travail variable, à côté de la mention du fait que l'horaire est variable, doit seulement renvoyer au cadre général pour l'application des horaires variables de travail à temps partiel dans le règlement de travail et doit indiquer le régime de travail à temps partiel convenu;

— la loi programme du 22 décembre 1989, principalement en vue de simplifier et d'adapter aux technologies actuelles et futures, les obligations relatives à la publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel et la surveillance des dérogations à leur horaire normal.

Il sera demandé un avis au Conseil national du travail et au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur des futures mesures possibles pour simplifier et moderniser les règles en matière de travail à temps partiel.

L'aperçu suivant donne une image des conséquences des modifications à travers la relation de travail du travailleur à temps partiel avec son employeur:

1/ Conclusion du contrat de travail à temps partiel

Quand un contrat de travail pour un travail à temps partiel est conclu, celui-ci devra dans tous les cas être constaté par écrit.

Le contrat de travail 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 convenu. Cela signifie que le régime de travail et l'horaire doivent expressément être repris dans le contrat de travail à temps partiel.

De deeltijdse arbeidsregeling stelt de wekelijkse arbeidsduur vast, terwijl het werkrooster de dagen en de uren bepaalt waarop wordt gewerkt.

Het werkrooster kan vast zijn. Een vast werkrooster legt vooraf nauwkeurig de dagen en de uren vast waarop wordt gewerkt.

Er kan een vast werkrooster met een vaste wekelijkse arbeidsduur worden overeengekomen.

Bijvoorbeeld: 16 uren per week, van maandag tot donderdag, 4 uren per dag, van 7u-11u.

Maandag	7u-11u
Dinsdag	7u-11u
Woensdag	7u-11u
Donderdag	7u-11u
Vrijdag	-
Zaterdag	-
Zondag	-
Totaal	16u

De overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling kan ook georganiseerd zijn volgens een cyclus (dit is de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die wordt bepaald door de deeltijdse arbeidsovereenkomst) die gespreid is over meer dan een week. Er moet dan op elk moment kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint (zie verder punt 2/).

Bijvoorbeeld: de pare weken 16 uren per week, van maandag tot donderdag, 4 uren per dag, van 7u-11u en de onpare weken 20 uren per week, van dinsdag tot vrijdag, 5 uren per dag, van 7u-12u.

	Pare weken	Onpare weken
Maandag	7u-11u	-
Dinsdag	7u-11u	7u-12u
Woensdag	7u-11u	7u-12u
Donderdag	7u-11u	7u-12u
Vrijdag	-	7u-12u
Zaterdag	-	-
Zondag	-	-
Totaal	16u	20u

Deze vaste werkroosters kunnen vrij worden overeengekomen tussen de partijen. Het hoeft namelijk niet om deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters te gaan die voorkomen in het arbeidsreglement. Aangezien het overeenkomstig artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 verboden is om arbeid te doen of

Le régime de travail à temps partiel établit la durée de travail par semaine, alors que l'horaire de travail détermine les jours et heures où il sera travaillé.

L'horaire de travail peut être fixe. Un horaire fixe détermine à l'avance de manière précise les jours et heures où il sera travaillé.

Il peut s'agir d'un horaire fixe dans lequel il a été convenu d'une durée hebdomadaire fixe.

Par exemple: 16 heures par semaine, du lundi au jeudi, 4 heures par jour, de 7h à 11h.

Lundi	7h-11h
Mardi	7h-11h
Mercredi	7h-11h
Jeudi	7h-11h
Vendredi	-
Samedi	-
Dimanche	-
Total	16h

Le régime de travail à temps partiel convenu peut également être organisé suivant un cycle (il s'agit d'une succession d'horaires journaliers dans un ordre fixe déterminé dans le contrat de travail à temps partiel) qui s'étend sur plus d'une semaine. A tout moment on doit pouvoir déterminer quand commence le cycle (voir ci-dessous le point 2/)

Par exemple: les semaines paires 16 heures par semaine, du lundi au jeudi, 4 heures par jour de 7h à 11h et les semaines impaires 20 heures par semaine, du mardi au vendredi, 5 heures par jour, de 7h à 12 h.

	Semaines paires	Semaines impaires
Lundi	7h-11h	-
Mardi	7h-11h	7h-12h
Mercredi	7h-11h	7h-12h
Jeudi	7h-11h	7h-12h
Vendredi	-	7h-12h
Samedi	-	-
Dimanche	-	-
Total	16h	20h

Cet horaire fixe peut être librement convenu entre les parties. Il n'est pas nécessaire de faire apparaître les régimes de travail et les horaires de travail dans le règlement de travail. Etant donné que conformément à l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail il est interdit de faire ou laisser travailler en dehors des

laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement, zullen de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster wel inpasbaar moeten zijn in de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement.

Het werkrooster kan ook variabel zijn. Dit betekent dat de dagen en de uren waarop wordt gewerkt vooraf niet nauwkeurig worden vastgesteld.

Het toepasselijk werkrooster wordt dan vastgesteld volgens de regels bepaald in het arbeidsreglement.

In het arbeidsreglement moet immers het algemeen kader voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters in de onderneming (het dagelijks tijdvak waarbinnen en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden voorzien, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur,...) worden opgenomen. Het aldus voorziene kader moet wel aan bepaalde basisvereisten en waarborgen voldoen (m.b.t. de grenzen van de variabiliteit, alsook de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers in kennis worden gesteld van hun werkroosters).

Wanneer de partijen een variabel werkrooster overeenkomen, moet de deeltijdse arbeidsovereenkomst, in afwijking van voormeld principe dat het geschrift de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermeldt, bepalen dat het een variabel werkrooster betreft dat zal worden vastgesteld overeenkomstig het algemeen kader voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters in het arbeidsreglement en daarnaast slechts de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling vermelden.

Er kan een variabel werkrooster met vaste wekelijkse arbeidsduur worden overeengekomen, d.w.z. dat de wekelijkse arbeidsduur onveranderd blijft (bv. 20 uren per week), maar dat de dagen en de uren waarop wordt gewerkt op voorhand niet nauwkeurig vastliggen.

De wekelijkse arbeidsduur dient evenwel niet elke week hetzelfde te zijn. Een variabel werkrooster met inachtneming van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een welbepaalde referenteperiode is ook mogelijk. Bijvoorbeeld: een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 20 uren over een trimester.

De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26bis, § 1, zevende lid van de arbeidswet, moet dan echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement, kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de

horaires prévus au règlement de travail, les régimes de travail et les horaires de travail convenus devront s'inscrire dans les temps de travail fixés dans le règlement de travail.

L'horaire de travail peut également être variable. Cela signifie que les jours et les heures où il sera travaillé ne sont pas fixés précisément à l'avance.

L'horaire de travail applicable est alors fixé suivant les règles prévues dans le règlement de travail.

Le cadre général pour l'application dans l'entreprise de l'horaire à temps partiel variable (la plage journalière et les jours de la semaine dans lesquels des prestations de travail sont prévues, la durée journalière minimale et maximale,...) doit être prévu dans le règlement de travail. Le cadre ainsi prévu doit satisfaire à certaines exigences et garanties de base (portant sur les limites de la variabilité, ainsi que la manière et les délais dans lesquels les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires de travail).

Lorsque les parties conviennent d'un horaire variable, le contrat de travail à temps partiel, par dérogation au principe mentionné ci-dessus, selon lequel l'écrit contient le régime de travail et l'horaire, doit prévoir que l'horaire variable sera déterminé en conformité avec le cadre général prévu pour l'application des horaires variables des travailleurs à temps partiel dans le règlement de travail et doit en outre seulement mentionner le régime de travail à temps partiel convenu.

Un horaire variable avec une durée hebdomadaire fixe peut être convenu, c'est-à-dire que la durée hebdomadaire demeure inchangée (par ex.: 20 heures par semaine), mais que les jours et les heures où il est travaillé ne sont pas fixés précisément à l'avance.

La durée hebdomadaire de travail peut également ne pas être la même chaque semaine. Un horaire variable avec respect d'une durée hebdomadaire moyenne sur une période de référence est également possible. Par exemple: une durée hebdomadaire moyenne de 20 heures sur une période d'un trimestre.

La durée hebdomadaire de travail, calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1^{er}, alinéa 7, de la loi sur le travail, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre maximum. Une convention collective de travail ou, à défaut, le règlement de travail, peut prolonger cette période jusqu'à un an maximum. Pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions

wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan ze bij koninklijk besluit worden verlengd.

Als er geen schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst is opgesteld overeenkomstig deze regels kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die in de onderneming worden toegepast.

2/ Bekendmaking van de deeltijdse werkroosters

Op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965, moet een afschrift van de deeltijdse arbeidsovereenkomst, of een uittreksel ervan met de werkroosters en de identiteit van de deeltijdse werknemer waarop deze van toepassing zijn, alsook zijn handtekening en die van de werkgever, worden bewaard. Dit afschrift of uittreksel kan ofwel in papieren vorm, ofwel in elektronische vorm worden bewaard.

Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus die over meer dan een week gespreid is, moet op elke tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint. Zo niet moet de werkgever de bekendmakingsverplichtingen zoals voorzien voor de variabele werkroosters naleven.

Wanneer het werkrooster variabel is, moeten de deeltijdse werknemers vooraf in kennis worden gesteld van hun individuele werkroosters door middel van een schriftelijk en gedateerd bericht op de wijze en binnen de termijn voorzien in het arbeidsreglement.

Van zodra en zolang het werkrooster van kracht is, moet dit bericht met de individuele werkroosters of een afschrift ervan zich, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965. Nadien moet het gedurende een jaar worden bewaard.

3/ Toezicht op de afwijkingen op het normale deeltijdse werkrooster

De afwijkingen op de normale deeltijdse werkroosters moeten worden vastgesteld.

Dit kan door middel van een betrouwbaar systeem van tijdsopvolging dat aan bepaalde voorwaarden voldoet en een aantal waarborgen biedt. Wordt er in de onderneming geen gebruik gemaakt van een dergelijk systeem, dan moet de werkgever over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de normale werkroosters worden opgetekend.

collectives de travail et les commissions paritaires, elle peut être prolongée par arrêté royal.

Si aucun contrat de travail à temps partiel écrit n'a été établi conformément à ces règles, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.

2/ Publicité des horaires de travail à temps partiel

Une copie du contrat de travail à temps partiel, ou un extrait de ce contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur à temps partiel auquel ils s'appliquent ainsi que sa signature et celle de l'employeur doit être conservé à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965. Cette copie ou cet extrait peut être conservé(e) soit sous format papier, soit sous format électronique.

Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé selon un cycle qui s'étend sur plus d'une semaine, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle. A défaut, l'employeur doit respecter les obligations de publicité prévues pour les horaires variables.

Lorsque l'horaire de travail est variable, les horaires individuels de travail doivent être préalablement portés à la connaissance des travailleurs à temps partiel au moyen d'un avis écrit et daté de la manière et dans le délai prévus dans le règlement de travail.

A partir du moment et aussi longtemps que l'horaire est en vigueur, cet avis avec les horaires individuels de travail, ou une copie de celui-ci, doit se trouver, soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965. Ensuite, il doit être conservé pendant une période d'un an.

3/ Contrôle des dérogations à l'horaire de travail à temps partiel normal

Les dérogations aux horaires de travail normaux à temps partiel doivent être consignées.

Cela peut être réalisé au moyen d'un système fiable de suivi du temps qui remplit certaines conditions et offre certaines garanties. S'il n'est pas fait usage d'un tel système dans une entreprise, l'employeur est tenu de disposer d'un document dans lequel sont consignées toutes les dérogations aux horaires de travail normaux.

Deze gegevens moeten zich op een gemakkelijk toegankelijke plaats bevinden zodat de ambtenaren die met het toezicht op de uitvoering van deze afdeling zijn belast er met het oog op een controle op ieder ogenblik kennis van kunnen nemen.

De werkgever moet de gegevens bewaren gedurende de periode die start op de datum van de inschrijving van de laatste verplichte vermelding en eindigt vijf jaar na het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin die inschrijving is verricht.

HOOFDSTUK 1

Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 56

Artikel 56 wijzigt artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965. Enerzijds wordt de verplichting om in het arbeidsreglement alle deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters die kunnen worden toegepast in de onderneming op te nemen, opgeheven. Anderzijds moet het arbeidsreglement voortaan wel het algemeen kader vastleggen voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, in de onderneming.

Artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, voorziet actueel dat het arbeidsreglement 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 moet vermelden en dat voor de deeltijdse werknemers die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling moeten worden opgenomen.

Op grond van deze laatste bepaling moeten alle verschillende deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters die in de onderneming kunnen worden toegepast in het arbeidsreglement worden vermeld.

Deze verplichting werd oorspronkelijk ingevoegd om de deeltijdse werknemers te informeren over hun rechten en plichten dienaangaande en om de werknemers meer te betrekken bij het invoeren van een regeling van deeltijdse arbeid in de onderneming (Parl.St. Kamer 1980-1981, 714 – N° 1, 6). Zij werd niet enkel ingegeven door de collectieve aard van deze gegevens, maar had ook een controleaspect.

Op heden beantwoorden de deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters niet zozeer aan collectieve noden, maar eerder aan individuele behoeften, o.a. in het kader van de beroepsloopbaanonderbreking (bv. de

Ces données doivent se trouver en un endroit facilement accessible afin que les fonctionnaires chargés de la surveillance de l'exécution de la présente section puissent en prendre connaissance à tout moment en vue d'un contrôle.

L'employeur doit conserver les données pendant toute la période qui débute à la date de l'inscription de la dernière mention obligatoire et qui se termine cinq ans après la fin du mois qui suit le trimestre au cours duquel cette inscription a été faite.

CHAPITRE 1^{ER}

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 56

L'article 56 modifie l'article 6, § 1^{er}, 1°, de la loi du 8 avril 1965. D'une part, l'obligation de reprendre au règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel qui peuvent être appliqués dans l'entreprise est abrogée. D'autre part, le règlement de travail doit désormais déterminer un cadre général pour l'application dans l'entreprise des horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l'article 11bis, 3^e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978.

L'article 6, § 1^{er}, 1°, alinéa premier, prévoit actuellement que le règlement de travail doit mentionner le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des temps de repos et les jours d'arrêt régulier de travail et que, pour les travailleurs à temps partiel, ces indications doivent être reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel.

Sur la base de cette dernière disposition, tous les différents régimes et horaires de travail à temps partiel qui peuvent s'appliquer dans l'entreprise doivent être mentionnés dans le règlement de travail.

Cette obligation a été originellement introduite pour informer les travailleurs à temps partiel de leurs droits et obligations à cet égard, et pour impliquer davantage les travailleurs dans l'introduction d'un régime de travail à temps partiel dans l'entreprise (Trav. prép. la Chambre, 1980-1981, 714 – N°1, 6). Elle n'avait pas seulement été inspirée par la nature collective de ces données, mais avait aussi un aspect contrôle.

A présent, les régimes et horaires de travail à temps partiel ne répondent plus tant aux besoins collectifs, mais plutôt aux nécessités individuelles, entre autre dans le cadre de l'interruption de la carrière

vermindering van de arbeidsprestaties op grond van het ouderschapsverlof). Het arbeidsreglement bevat vaak tientallen werkroosters voor elke mogelijke deeltijdse arbeidsregeling, waardoor het voor de deeltijdse werknemers, in het bijzonder diegene met een variabel werkrooster, onmogelijk is om zich een duidelijk beeld te vormen van hun rechten en plichten in dit verband. Bovendien is de controlefunctie van het arbeidsreglement op het vlak van de deeltijdse arbeid verdwenen door de invoering van de maatregelen met het oog op de bekendmaking van de deeltijdse werkroosters bij de artikelen 157 tot en met 159 van de programmawet van 22 december 1989.

Vandaar dat dit ontwerp de verplichting opheft om alle mogelijke deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters op te nemen in het arbeidsreglement en dit zowel voor wat betreft de vaste als de variabele werkroosters.

Ingeval van een vast werkrooster (d.w.z. dat de dagen en de uren waarop wordt gewerkt vooraf nauwkeurig vastliggen) blijken de rechten en plichten van de deeltijdse werknemers in dit verband uit de deeltijdse arbeidsovereenkomst die uitdrukkelijk melding maakt van de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster.

Om ook de deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster (d.w.z. dat de dagen en de uren waarop wordt gewerkt vooraf niet nauwkeurig worden vastgesteld) in staat te stellen zich een concreter beeld te vormen van hun mogelijke werkroosters (m.n. van de dagen en de uren waarop prestaties kunnen worden voorzien, de maximumduur van de dagelijkse en desgevallend wekelijkse prestaties, maar ook van de dagen en de uren waarop zij nooit prestaties zullen moeten leveren), zal de verplichting worden ingevoerd om in het arbeidsreglement het algemeen kader vast te leggen voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters. Dit algemeen kader zal aan bepaalde basisvereisten en waarborgen moeten voldoen en heeft niet alleen betrekking op de grenzen van de variabiliteit, maar ook op de voorwaarden voor het ter kennis brengen van de variabele werkroosters aan de betrokken werknemers.

Zodoende moet het arbeidsreglement voor de deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster melding maken van:

- a) het tijdstip waarop de werkdag ten vroegste zal aanvangen en uiterlijk zal eindigen;
- b) de dagen van de week waarop prestaties kunnen worden voorzien;

professionnelle (par ex. la réduction des prestations sur la base du congé parental). Le règlement de travail contient souvent des dizaines d'horaires pour chaque régime de travail à temps partiel possible, suite à quoi il est impossible pour les travailleurs à temps partiel, en particulier ceux avec un horaire de travail variable, de se former une image claire de leurs droits et obligations à cet égard. En outre, la fonction de contrôle du règlement de travail sur le plan du travail à temps partiel est effacée par l'introduction des mesures en vue de la notification des horaires de travail à temps partiel des articles 157 à 159 de la loi programme du 22 décembre 1989.

C'est pourquoi ce projet supprime l'obligation de reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel possibles et cela, aussi bien pour ce qui concerne les horaires fixes que les horaires variables.

En cas d'horaire fixe de travail (c'est-à-dire que les jours et les heures où il sera travaillé sont fixés précisément à l'avance) les droits et obligations des travailleurs à temps partiels ressortent à cet égard du contrat de travail à temps partiel qui fait mention expressément du régime et de l'horaire de travail à temps partiel convenus.

Afin de permettre aux travailleurs à temps partiel avec un horaire de travail variable (c'est-à-dire que les jours et les heures où il sera travaillé ne sont pas fixés précisément à l'avance) de se former une image plus concrète de leurs horaires de travail possibles (notamment des jours et heures pour lesquelles des prestations peuvent être prévues, la durée maximale de prestations journalières et le cas échéant hebdomadaires, mais aussi des jours et les heures pour lesquels ils ne devront jamais fournir de prestations), il deviendra obligatoire de fixer dans le règlement de travail le cadre général pour l'application des horaires de travail à temps partiel variables. Ce cadre général devra répondre à un certain nombre d'exigences de base et de garanties et n'a pas seulement trait aux limites de la variabilité, mais aussi aux conditions pour porter les horaires variables à la connaissance des travailleurs concernés.

Ainsi, le règlement de travail pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire variable doit mentionner:

- a) le moment où le jour de travail commencera au plus tôt et se terminera au plus tard;
- b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations peuvent être prévues;

c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; is er ook sprake van een variabele deeltijdse arbeidsregeling (d.w.z. een variabel werkrooster met inachtneming van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een welbepaalde referenteperiode) dan moet ook de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur worden vermeld;

d) de manier waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers in kennis worden gesteld van hun werkroosters.

Het zal alleszins om een schriftelijk bericht moeten gaan, dat gedateerd is door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden. Dit betekent dat het niet mogelijk zal zijn om de werkroosters mondeling ter kennis te brengen van de betrokken werknemers.

De bekendmaking van de werkroosters kan zowel individueel als collectief gebeuren, voor zover de werkroosters voor iedere werknemer afzonderlijk worden bepaald.

Tenzij anders is overeengekomen, moeten de werkroosters minstens vijf werkdagen vooraf ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers.

Het zal om een bericht in papieren of elektronische vorm kunnen gaan (bv. een per post verzonden brief, een fax, een e-mail, een bericht op het intranet van de onderneming,...), ten minste voor zover het op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze wordt ter kennis gebracht.

De wijze voor het ter kennis brengen van de werkroosters kan m.a.w. vrij worden bepaald, voor zover cumulatief aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de methode is betrouwbaar: zij biedt de garantie dat het bericht en zijn inhoud op correcte wijze (d.w.z. zonder wijzigingen te ondergaan) worden overgemaakt aan de juiste persoon en dat de afzender identificeerbaar is;

- de methode is geschikt: zij is aangepast om het bericht en zijn inhoud over te maken en biedt de garantie dat de betrokken werknemers ermee bereikt kunnen worden;

- de methode is toegankelijk: de betrokken werknemers hebben de mogelijkheid om kennis te nemen van het bericht en haar inhoud; zij hebben toegang tot het gebruikte medium.

c) la durée du travail journalière minimale et maximale; s'il est aussi question d'un régime de travail à temps partiel variable (c'est-à-dire un horaire variable avec respect d'une durée hebdomadaire de travail en moyenne sur une période de référence bien déterminée) la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale doit également être mentionnée;

d) la manière et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires de travail.

En tous les cas, il devra s'agir d'un avis écrit, daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés. Cela signifie qu'il ne sera pas possible de porter verbalement les travailleurs à la connaissance de leurs horaires.

La communication des horaires de travail peut se faire individuellement ou collectivement, pour autant que les horaires de travail soient déterminés séparément pour chaque travailleur.

Sauf convention contraire, les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs à temps partiel au moins cinq jours ouvrables à l'avance.

Il peut s'agir d'un avis sous format papier ou électronique (par exemple, une lettre envoyée par la poste, un fax, un e-mail, un avis sur l'intranet de l'entreprise, ...), pour autant du moins qu'il soit communiqué par un moyen fiable, approprié et accessible.

Les moyens pour communiquer les horaires de travail peuvent en d'autres termes être déterminés librement, pour autant que les conditions cumulatives suivantes soient respectées:

- la méthode est fiable: elle offre la garantie que le message et son contenu sont transmis d'une manière correcte (c'est-à-dire sans subir de modifications) à la juste personne et que l'expéditeur est identifiable;

- la méthode est appropriée: elle est adaptée pour transmettre le message et son contenu et offre la garantie que les travailleurs concernés puissent être atteints par celle-ci;

- la méthode est accessible: les travailleurs concernés ont la possibilité de prendre connaissance du message et de son contenu; ils ont accès au moyen utilisé.

Voorbeeld:

Het ter kennis brengen van de werkroosters via het intranet van de onderneming is mogelijk voor zover alle betrokken werknemers de mogelijkheid hebben om het intranet tijdig te consulteren.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 57

Artikel 57 wijzigt artikel 11bis, derde en vierde lid, van de wet van 3 juli 1978.

Overeenkomstig artikel 11bis, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 moet de schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.

De deeltijdse arbeidsregeling stelt de wekelijkse arbeidsduur vast, terwijl het werkrooster de dagen en de uren bepaalt waarop wordt gewerkt.

Ingevolge de wijziging van artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de wet van 8 april 1965, voorzien bij artikel 54, 1°, van dit ontwerp, zal het niet langer verplicht zijn om alle mogelijke deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters op te nemen in het arbeidsreglement. Gelet op artikel 38bis van de arbeidswet, op grond waarvan het verboden is om arbeid te doen of laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement, zullen de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster evenwel inpasbaar moeten zijn in de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement.

Gelet op het nieuwe derde lid van artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965, ingevoegd bij art. 54, 2°, van dit ontwerp, wordt in artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 toegevoegd dat het toepasselijk variabel werkrooster wordt vastgesteld volgens de regels bepaald in het arbeidsreglement. Met name overeenkomstig de in het arbeidsreglement voorziene grenzen van de variabiliteit en wijze waarop en termijn waarbinnen de werkroosters ter kennis gebracht worden van de deeltijdse werknemer.

Er wordt ook voorzien dat wanneer de partijen een variabel werkrooster overeenkomen, uit de deeltijdse arbeidsovereenkomst zal moeten blijken dat het een variabel werkrooster betreft dat wordt vastgesteld volgens de regels bepaald in het arbeidsreglement en dat de deeltijdse arbeidsovereenkomst daarnaast, in afwijking

Exemple:

La communication des horaires de travail via l'intranet de l'entreprise est possible pour autant que tous les travailleurs concernés aient la possibilité de consulter l'intranet à temps.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 57

L'article 57 modifie l'article 11bis, 3^e et 4^e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978.

Conformément à l'article 11bis, 2^e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 le contrat de travail à temps partiel conclu par écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenu.

Le régime de travail à temps partiel fixe la durée hebdomadaire de travail, tandis que l'horaire détermine les jours et heures où il est travaillé.

Suivant la modification de l'article 6, § 1^{er}, 1°, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965, prévue par l'article 54, 1°, de ce projet, il ne sera désormais plus obligatoire de reprendre dans le règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel possibles. Vu l'article 38bis de la loi sur le travail, sur la base duquel il est interdit de faire ou laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail, les régimes et horaires de travail à temps partiel convenus devront cependant être adaptés à la durée du travail fixée dans le règlement de travail.

Vu le troisième alinéa nouveau de l'article 6, § 1^{er}, 1°, de la loi du 8 avril 1965, introduit par l'article 54, 2^e, du présent projet, il est ajouté dans l'article 11bis, 3^e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 que l'horaire de travail variable applicable est fixé suivant les règles déterminées dans le règlement de travail. Notamment, conformément aux limites de la variabilité prévues dans le règlement de travail et selon les moyens et le délai suivant lesquels les horaires de travail doivent être communiqués au travailleur à temps partiel.

Il est aussi prévu que lorsque les parties conviennent d'un horaire variable, il devra ressortir du contrat de travail à temps partiel que cela concerne un horaire variable fixé suivant les règles déterminées dans le règlement de travail et qu'en outre, par dérogation à l'article 11 bis, 2^e alinéa, le contrat de travail à temps

van artikel 11bis, tweede lid, slechts de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling moet vermelden. Er wordt m.a.w. verduidelijkt dat het niet verplicht is om in de deeltijdse arbeidsovereenkomst alle mogelijke variabele werkroosters op te nemen.

Artikel 11bis, vierde lid, van de wet van 3 juli 1978 wordt aangepast aan de door dit ontwerp voorziene wijziging van artikel 11bis, derde lid en van artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965.

Het voorziet dat zo er geen overeenkomstig de voorgaande leden gesteld geschrift is, de werknemer de voor hem gunstigste deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kan kiezen onder deze die in de onderne- ming worden toegepast.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van de programmawet van 22 december 1989

Art. 58

In artikel 157 van de programmawet wordt de mogelijkheid voorzien om het afschrift van de deeltijdse arbeidsovereenkomst of het uittreksel met de werkroosters, identiteit van de werknemer waarop ze van toepassing zijn, zijn handtekening en die van de werkgever, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, te bewaren.

Art. 59

Artikel 59 wijzigt artikel 158 van de programmawet. Het eerste en tweede lid worden aangepast aan het nieuwe artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de wet van 8 april 1965, dat niet langer de verplichting zal opleggen om alle deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters op te nemen in het arbeidsreglement.

In het eerste lid zal niet langer worden verwezen naar de werkroosters die werden opgenomen in het arbeidsreglement.

Het tweede lid voorziet dat onder “cyclus” moet worden verstaan de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste orde die bepaald wordt door de deeltijdse arbeidsovereenkomst.

partiel ne doit mentionner que le régime de travail à temps partiel convenu. En d'autres termes, il est clarifié que pour le contrat de travail à temps partiel, il n'est pas obligatoire de reprendre tous les horaires variables possibles.

L'article 11bis, 4^e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 est adapté aux modifications prévues par ce projet à l'article 11 bis, 3^e alinéa et à l'article 6, § 1^{er}, 1^o de la loi du 8 avril 1965.

Il assure qu'à défaut d'écrit conforme aux dispositions des alinéas précédents, le travailleur peut choisir le régime et l'horaire de travail à temps partiel le plus favorable pour lui parmi ceux qui sont d'application dans l'entreprise.

CHAPITRE 3

Modifications de la loi-programme du 22 décembre 1989

Art. 58

L'article 157 de la loi programme prévoit la possibilité de conserver la copie du contrat de travail à temps partiel ou l'extrait contenant les horaires de travail, l'identité du travailleur auxquels ils s'appliquent, sa signature et celle de l'employeur, soit sous format papier, soit sous format électronique.

Art. 59

L'article 59 modifie l'article 158 de la loi programme. Les 1^{er} et 2^e alinéas sont adaptés au nouvel article 6, § 1^{er}, 1^o, 1^{er} alinéa, de la loi du 8 avril 1965, qui n'impose désormais plus de reprendre au règlement de travail tous les régimes et horaires de travail à temps partiel.

Dans le 1^{er} alinéa, il ne sera dorénavant plus renvoyé vers les horaires qui étaient repris dans le règlement de travail.

Le 2^e alinéa, prévoit que par “cycle”, il faut entendre une succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe qui est déterminé par le contrat de travail à temps partiel.

Art. 60

Artikel 60 vervangt artikel 159 van de programmwet door een nieuwe bepaling met het oog op de vereenvoudiging van de verplichtingen inzake de bekendmaking van de variabele deeltijdse werkroosters en de aanpassing ervan aan de huidige en toekomstige technologieën.

Actueel wordt de verplichting opgelegd om enerzijds de werkroosters ten minste vijf werkdagen vooraf ter kennis te brengen van de werknemers door middel van de aanplakking van een gedateerd bericht en anderzijds om, ter controle van de deeltijdse arbeid, voor het begin van de arbeidsdag een gedateerd bericht aan te plakken dat voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepaalt. Een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement kan ten aanzien van de werknemers een andere verwittigingsprocedure invoeren, terwijl een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend werd verklaard de verwittigingstermijn van vijf werkdagen kan wijzigen. Voor de aanplakking van een bericht voor het begin van de arbeidsdag kan slechts bij koninklijk besluit een andere gelijkwaardige regeling worden voorzien. Dit is tot op heden niet gebeurd.

Het huidig artikel 159 voorziet met andere woorden in twee afzonderlijke bekendmakingen, waarvan één, m.n. de bekendmaking ter controle van de deeltijdse arbeid, in elk geval via de aanplakking van een bericht en dus noodzakelijkerwijs in papieren vorm dient te gebeuren.

Het eerste lid van het nieuwe artikel 159 legt de verplichting op om de werknemers vooraf in kennis te stellen van hun werkroosters door middel van een schriftelijk en gedateerd bericht met de individuele werkroosters volgens de modaliteiten die in het arbeidsreglement zullen worden vastgelegd op grond van het nieuwe artikel 6, § 1, 1°, derde lid, van de wet van 8 april 1965.

Op grond van het tweede lid van het nieuwe artikel 159, moet dit bericht met de individuele werkroosters of een afschrift ervan zich, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd bevinden en dit van zodra en zolang het werkrooster van kracht is. Nadien moet het gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn.

Ingevolge het nieuwe artikel 159 zal het voortaan mogelijk zijn om één enkele kennisgeving te doen doordat, onder bepaalde voorwaarden, meer ruimte wordt gelaten voor het gebruik van moderne technologieën bij

Art. 60

L'article 60 remplace l'article 159 de la loi programme par une nouvelle disposition en vue de la simplification des obligations concernant la notification des horaires de travail à temps partiel variables et de leur adaptation aux technologies actuelles et futures.

Actuellement, il est imposé, d'une part, de porter les horaires à la connaissance des travailleurs au moins cinq jours ouvrables à l'avance par l'affichage d'un avis daté et, d'autre part, pour le contrôle du travail à temps partiel, en affichant avant le début de la journée de travail un avis daté qui indique séparément l'horaire de travail pour chaque travailleur à temps partiel. En ce qui concerne les travailleurs, une convention collective de travail ou le règlement de travail peut introduire une autre procédure de communication, tandis qu'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire de travail et rendue obligatoire par arrêté royal peut modifier le délai de notification de cinq jours ouvrables. Pour l'affichage d'un avis avant le début de la journée de travail, seul un arrêté royal peut prévoir une autre disposition équivalente. Ceci ne s'est pas encore produit à ce jour.

En d'autres mots, l'actuel article 159 prévoit deux communications séparées, où l'une d'entre elle, à savoir la communication pour le contrôle du travail à temps partiel, doit avoir lieu en tout cas par l'affichage d'un avis et donc nécessairement sous format papier.

Le premier alinéa du nouvel article 159 impose d'informer préalablement les travailleurs de leurs horaires au moyen d'un avis écrit et daté contenant les horaires individuels suivant les modalités qui seront fixées par le règlement de travail sur la base du nouvel article 6, § 1^{er}, 1^o, 3^e alinéa de la loi du 8 avril 1965.

Sur la base du 2^e alinéa du nouvel article 159, cet avis avec les horaires individuels de travail ou une copie de celui-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, là-où le règlement de travail peut être consulté et ceci dès que et aussi longtemps que l'horaire est en vigueur. Ensuite, il doit être conservé durant un an, à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur.

Suivant le nouvel article 159, il sera désormais possible de faire une seule communication en laissant, sous certaines conditions déterminées, un espace plus large pour l'utilisation des technologies modernes pour

het ter kennis brengen van de werkroosters en het bewaren van het bericht met de individuele werkroosters.

Aangezien de methode voor het ter kennis brengen van de werkroosters en de wijze van bewaring van het bericht met de individuele werkroosters onder bepaalde voorwaarden vrij kan worden bepaald en gelet op het feit dat de Koning geen gebruik heeft gemaakt van deze bevoegdheid sinds de inwerkingtreding van de programmawet in 1990, wordt de Koning niet langer de bevoegdheid gegeven om in een andere gelijkwaardige regeling te voorzien voor de bekendmaking van de werkroosters ter controle van de deeltijdse arbeid.

Art. 61

Artikel 160 van de programmawet wordt vervangen door een nieuwe bepaling waarin duidelijker naar voren komt dat de verplichting om over een document te beschikken waarin alle afwijkingen op de normale deeltijdse werkroosters worden opgetekend, slechts van toepassing is op de werkgevers die geen gebruik maken van een betrouwbaar systeem van tijdsopvolging.

De afwijkingen op het normale deeltijdse werkrooster moeten in elk geval kunnen worden vastgesteld.

Momenteel legt artikel 160 werkgevers de algemene verplichting op om over een document te beschikken waarin alle afwijkingen op de normale deeltijdse werkroosters worden opgetekend, terwijl artikel 164 toelaat dat geschikte apparaten dit document onder bepaalde voorwaarden vervangen. In de parlementaire voorbereiding werd daarbij al benadrukt dat er voor de ondernemingen die reeds beschikken over een betrouwbaar middel om de prestaties te controleren, geen enkele nieuwe verplichting bijkomt (Parl.St. Kamer 1989-1990, 975/1, p. 60).

Voortaan wordt de nadruk gelegd op het gebruik van een systeem van tijdsopvolging dat voldoet aan de voorwaarden en waarborgen voorzien in artikel 164 en onmiddellijk verduidelijkt dat de werkgever enkel bij afwezigheid van dergelijk systeem een document moet bijhouden waarin de afwijkingen op de normale deeltijdse werkroosters worden opgetekend.

Art. 62

Dit artikel vervangt artikel 164 van de programmawet, met als doel het afstemmen van de bestaande voorwaarden en waarborgen van de controlemiddelen van de prestaties van de werknemers op de huidige en toekomstige technologieën. Dit evenwel zonder

la communication des horaires et la conservation de l'avis avec les horaires de travail individuels.

Etant donné que la méthode pour la communication des horaires et le mode de conservation de l'avis avec les horaires individuels de travail peuvent être déterminés librement, sous le respect de certaines conditions et, vu que le Roi n'a pas fait usage de cette compétence depuis l'entrée en vigueur de la loi programme en 1990, la compétence n'a plus été donnée au Roi de prévoir une autre réglementation équivalente pour la communication des horaires en vue du contrôle du travail à temps partiel.

Art. 61

L'article 160 de la loi programme est remplacé par une nouvelle disposition d'où il ressort clairement que l'obligation de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires normaux de travail à temps partiel, s'applique seulement aux employeurs qui n'utilisent pas de système de suivi du temps fiable.

Les dérogations à l'horaire normal de travail à temps partiel doivent en tous les cas pouvoir être consignées.

Actuellement, l'article 160 impose aux employeurs une obligation générale de consigner dans un document toutes les dérogations aux horaires normaux de travail à temps partiel, tandis que l'article 164 permet que des appareils appropriés remplacent ce document sous certaines conditions. Dans les travaux préparatoires, il était déjà souligné que pour les entreprises qui disposaient déjà d'un moyen fiable pour contrôler les prestations, aucune nouvelle obligation n'était imposée (Trav. Parl. Chambre, 1989-1990, 975/1, p.60).

Désormais, l'accent est mis sur l'utilisation d'un système de suivi du temps qui répond aux conditions et garanties prévues à l'article 164 et clarifie immédiatement que l'employeur ne doit tenir un document dans lequel il consigne les dérogations aux horaires normaux de travail à temps partiel qu'en l'absence d'un tel système.

Art. 62

Cet article remplace l'article 164 de la loi programme, avec comme objectif l'adaptation des conditions et garanties préexistantes des moyens de contrôle des prestations des travailleurs aux technologies actuelles et futures. Cela sans pour autant porter préjudice aux

afbreuk te doen aan de rechten en bescherming van de deeltijdse werknemers en zonder te raken aan de bestaande garanties tegen mogelijke misbruiken en controlemiddelen in de strijd tegen de sociale fraude.

Actueel wordt voorzien dat geschikte apparaten die aan bepaalde voorwaarden voldoen, het afwijkingsdocument bedoeld in artikel 160 kunnen vervangen. Er wordt uitgegaan, hetzij van een registratie aan de hand van papieren documenten, hetzij van het bewaren van de door middel van een informaticaprocedé geregistreerde gegevens in papieren vorm. Bij aanwending van informaticaprocedures moet immers ten minste eenmaal per week een blad worden afgedrukt met de verplichte vermeldingen en geregistreerde gegevens en ingeval van een controle moet onmiddellijk een blad met de gegevens van de dag kunnen worden afgedrukt.

De middelen om de prestaties van werknemers te controleren en de technologieën om deze gegevens bij te houden en te bewaren, zijn echter sterk geëvolueerd sinds de inwerkingtreding van de programlawet in 1990. Onder bepaalde voorwaarden bieden dergelijke systemen dezelfde garanties als een optekening van de afwijkingen in een papieren document.

Het toezicht op de afwijkingen op het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers zal dan ook via een systeem van tijdsopvolging kunnen gebeuren op voorwaarde dat het voor elke betrokken werknemer per dag het begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes registreert op het moment dat ze beginnen of eindigen. Het moet melding maken van de identiteit van de werknemer en de periode waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben.

Het hoeft niet noodzakelijk om een elektronische registratie te gaan, niettemin zal het gebruikte systeem moeten beantwoorden aan alle vooropgestelde voorwaarden.

Het systeem van tijdsopvolging moet de opgetekende gegevens bijhouden gedurende de betrokken periode en door de betrokken werknemer kunnen worden geconsulteerd. Het moet bovendien kunnen worden geraadpleegd door de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van de bepalingen met betrekking tot het toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers, onder de voorwaarden zoals voorgeschreven door artikel 166.

De opgetekende gegevens moeten worden bewaard zoals voorgeschreven bij de artikelen 167 en 168. Ook dit kan zowel in papieren, als in elektronische vorm.

droits et à la protection des travailleurs à temps partiel et sans porter atteinte aux garanties existantes contre les abus possibles et aux moyens de contrôle dans la lutte contre la fraude sociale.

Aujourd’hui, il est prévu que les appareils appropriés répondant à certaines conditions, peuvent remplacer le registre des dérogations tel que mentionné dans l’article 160. Il s’agit soit d’un enregistrement manuscrit des documents papiers, soit de la conservation par un procédé informatique des données enregistrées sous format papier. En cas d’application des procédés informatiques, une page avec les mentions obligatoires et les données enregistrées doit être en effet imprimée au moins une fois par semaine et, en cas de contrôle, une page avec les données du jour doit pouvoir être imprimée immédiatement.

Les moyens de contrôler les prestations des travailleurs et les technologies pour tenir et conserver ces données, ont très fortement évolué depuis l’entrée en vigueur de la loi programme en 1990. Sous certaines conditions déterminées, de tels systèmes offrent les mêmes garanties que l’enregistrement des dérogations dans un document papier.

La surveillance des dérogations à l’horaire normal des travailleurs à temps partiel pourra dès lors aussi se faire via un système de suivi du temps, à condition que celui-ci enregistre par jour, pour chaque travailleur concerné, l’heure de début et de fin de ses prestations et de ses pauses au moment où elles commencent et se terminent. L’identité du travailleur et la période à laquelle les données consignées se rapportent doivent être mentionnées.

Il ne doit pas nécessairement s’agir d’un enregistrement électronique, mais le système utilisé devra répondre à toutes les conditions requises.

Le système de suivi du temps doit tenir les données consignées durant la période concernée et doit pouvoir être consulté par le travailleur concerné. Il doit en outre pouvoir être accessible aux fonctionnaires qui sont chargés de la surveillance de l’exécution des dispositions qui concernent la surveillance des prestations des travailleurs à temps partiel, moyennant le respect des conditions telles que décrites à l’article 166.

Les données consignées doivent être conservées comme prescrit par les articles 167 et 168. Cela aussi bien en format papier qu’électronique.

Zowel met betrekking tot het systeem van tijdsopvolging, als de opgetekende gegevens die worden bewaard, moet de syndicale afvaardiging haar bevoegdheden kunnen uitoefenen conform de cao nr. 5.

Art. 63

Dit artikel wijzigt artikel 169 van de programmawet.

In de eerste paragraaf wordt de opsomming geactualiseerd. De gebruikte terminologie wordt aangepast aan de nieuwe bepalingen van artikel 164.

In de tweede paragraaf wordt de bevoegdheid van de Koning om de vorm van de documenten bedoeld bij artikel 164 te bepalen, de vermeldingen die ze moeten bevatten en alle nadere regelen betreffende het bijhouden van de documenten en het functioneren van de apparaten, opgeheven.

Er werd sinds de inwerkingtreding in 1990 immers geen gebruik gemaakt van deze bevoegdheid. Bovendien worden de voorwaarden waaraan een tijdsregistratiesysteem moet voldoen en de waarborgen die het moet bieden, afdoend vastgelegd in het nieuwe artikel 164. Ze worden zodanig omschreven dat ze niet enkel aangepast zijn aan de bestaande, maar ook aan de toekomstige technologieën.

Art. 64

Artikel 64 actualiseert artikel 171 van de programmawet. De gebruikte terminologie wordt aangepast aan de nieuwe bepalingen van artikel 164.

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding en overgangsbepaling

Art. 65

Het artikel 63 regelt de inwerkingtreding van de bepalingen van deze titel.

Art. 66

Dit artikel bevat een overgangsmaatregel om de werkgevers die reeds van vóór de inwerkingtreding van dit ontwerp toepassing maken van variabele deeltijdse werkroosters in staat te stellen het arbeidsreglement aan te passen aan zijn bepalingen. Dit dient te gebeuren

Tant en ce qui concerne le système de suivi du temps que les données consignées qui doivent être conservées, la délégation syndicale doit pouvoir exercer ses compétences conformément à la CCT n° 5.

Art. 63

Cet article modifie l'article 169 de la loi programme.

Au 1^{er} paragraphe, l'énumération est actualisée. La terminologie utilisée est adaptée aux nouvelles dispositions de l'article 164.

Au 2^e paragraphe, la compétence du Roi pour déterminer la forme des documents visés par l'article 164, les mentions qu'ils doivent contenir et toutes autres modalités relatives à la tenue des documents et au fonctionnement des appareils, est abrogée.

Cette compétence n'a pas été utilisée depuis son entrée en vigueur en 1990. En outre, les conditions auxquelles un système d'enregistrement du temps doit répondre et les garanties qu'il doit offrir, sont suffisamment précisées par le nouvel article 164. Elles sont décrites de telle sorte qu'elles sont non seulement adaptées aux technologies existantes mais aussi futures.

Art. 64

L'article 64 actualise l'article 171 de la loi programme. La terminologie utilisée est adaptée aux nouvelles dispositions de l'article 164.

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur et disposition transitoire

Art. 65

L'article 63 règle l'entrée en vigueur des dispositions du présent titre.

Art. 66

Cet article contient une disposition transitoire pour permettre aux employeurs qui, dès avant l'entrée en vigueur de ce projet ont déjà recours aux horaires de travail à temps partiel variables, d'adapter le règlement de travail à ses dispositions. Cette adaptation doit avoir

binnen de zes maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van dit ontwerp.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement en uiterlijk tot het verstrijken van de voorziene termijn, blijven zij onderworpen aan de oude regels, d.w.z. aan de bepalingen die gelden tot de inwerkingtreding van dit ontwerp.

Art. 67

Dit artikel beoogt de uitwerking te behouden van de collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing waren voor de inwerkingtreding van deze titel en die de verwittigingstermijn wijzigen. Op grond van het huidige artikel 159, derde lid, van de programmawet, kan de verwittigingstermijn van vijf werkdagen worden gewijzigd door een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend werd verklaard. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen derhalve behouden blijven.

TITEL 6

Glijdende werktijden

Op 1 februari 2013 hebben de sociale partners aan de regering het overleg voorgesteld dat heeft plaatsgevonden in de Groep van Tien waarvan de resultaten werden geconcretiseerd in het kader van een "fiche 4: Modernisering van het Arbeidsrecht". Een eerste luik van dat akkoord had betrekking op de flexibiliteit van de arbeidsduur en werd uitgevoerd door de wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen.

Een ander luik van dat akkoord had betrekking op de deeltijdse arbeid en de glijdende uurroosters. De Commissie Individuele Arbeidsverhoudingen van de Nationale Arbeidsraad heeft verschillende keren vergaderd over de invoering van deze glijdende uurroosters.

Het huidige ontwerp is in ruime mate geïnspireerd door de werkzaamheden die hebben plaatsgevonden binnen de Nationale Arbeidsraad en werd opgesteld om een wettelijk kader te geven aan de regelingen van glijdende uurroosters.

Het is belangrijk om te onderlijnen dat in de praktijk bepaalde ondernemingen reeds glijdende uurroosters gebruiken en dat het dus essentieel is om een juridisch kader te creëren die de rechtszekerheid waarborgt.

lieu endéans les six mois à compter du jour suivant l'entrée en vigueur de ce projet.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié et au plus tard jusqu'à l'écoulement du délai prévu, les entreprises restent soumises aux anciennes règles, c'est-à-dire aux dispositions qui valaient jusqu'à l'entrée en vigueur du présent projet.

Art. 67

Cet article vise à maintenir les effets des conventions collectives de travail qui étaient applicable avant l'entrée en vigueur du présent titre et qui modifiaient le délai de prévenance. Suivant l'actuel article 159 alinéa 3 de la loi programme, le délai de cinq jours ouvrables peut être modifié par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal. Ces conventions collectives de travail peuvent dès lors être maintenues.

TITRE 6

Horaires flottants

Le 1^{er} février 2013, les partenaires sociaux ont présenté au gouvernement la concertation intervenue au sein du groupe des Dix dont les résultats ont été concrétisés dans le cadre d'une "fiche 4: Modernisation du droit du travail". Un premier volet de cet accord portant sur la flexibilité du temps de travail a été exécuté par la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du droit du travail et portant diverses dispositions.

Un autre volet de cet accord avait pour thème le travail à temps partiel et les horaires flottants. La Commission des relations individuelles du travail du Conseil national du travail s'est réunie à plusieurs reprises concernant la mise en œuvre de ces horaires flottants.

C'est en s'inspirant très largement des travaux qui se sont déroulés au Conseil national du Travail que le présent projet a été rédigé afin de donner un cadre réglementaire aux régimes d'horaires flottants.

Il est important de souligner que dans la pratique certaines entreprises utilisent déjà des horaires flottants et que dès lors il est essentiel de créer un dispositif légal qui assure la sécurité juridique.

Art. 68

Artikel 68 voert in de arbeidswet van 16 maart 1971 een artikel 20ter in dat voorziet dat een regeling van glijdende uurroosters kan worden ingevoerd in de ondernemingen op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst of door een wijziging van het arbeidsreglement.

Een regeling van glijdende uurroosters verschilt van de andere arbeidsregelingen voorzien door de arbeidswet van 16 maart 1971 door het gegeven dat het de werknemer is die in dit geval het begin en het einde van zijn prestaties bepaalt mits naleving van de stam- en glijtijd bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

De stamtijden bevatten de verplichte aanwezigheidssuren op de arbeidsplaats. De glijtijden zijn de periodes tijdens welke de werknemer het begin en het einde van zijn arbeidsdag kan moduleren alsook de eventuele voorziene pauzes. Het glijdend uurrooster is dus geen opgelegd en op voorhand bepaald uurrooster. De werknemer dient echter rekening te houden met gerechtvaardigde vragen van de werkgever met het oog op het waarborgen van een effectieve arbeidsorganisatie.

Om meer flexibiliteit te bieden aan het systeem zal de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement de toegelaten fluctuatiemarges voorzien. De overschrijding van de arbeidsduur zal echter niet de grens van 45 uur per week kunnen overschrijden. De collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zal eveneens de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moeten bepalen die zal moeten worden nageleefd in de onderneming. De referenteperiode voor de naleving van deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt drie kalendermaanden tenzij een andere duur wordt bepaald. Wanneer een andere duur wordt vastgesteld moet worden bepaald wanneer deze referenteperiode aanvangt.

De collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zal ook het overschot van uren in plus of in min bepalen dat kan worden uitgesteld op het einde van de referenteperiode. Dit overschot kan in principe niet hoger zijn dan 12 uren behalve indien een hoger aantal werd voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Een regeling van glijdende roosters zal eveneens kunnen worden toegepast op deeltijdse werknemers onderworpen aan een vast uurrooster. De praktische toepassingsmodaliteiten zullen in dat geval moeten worden voorzien. De deeltijdse arbeid op basis van een

Art. 68

L'article 68 introduit dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail un article 20ter qui prévoit qu'un régime des horaires flottants peut être instauré dans les entreprises par le biais soit d'une convention collective de travail soit d'une modification du règlement de travail.

Un régime d'horaires flottants se différencie des autres régimes de travail prévus par la loi du 16 mars 1971 sur le travail par le fait que c'est le travailleur qui fixe le début et la fin de ses prestations de travail dans le respect des plages fixes et mobiles déterminées par la convention collective de travail ou par le règlement de travail.

Les plages fixes constituent les heures de présence obligatoire sur le lieu de travail. Les plages mobiles sont les périodes pendant lesquelles le travailleur peut, comme il le souhaite, moduler le début et la fin de la journée de travail ainsi qu'éventuellement les pauses prévues. L'horaire de travail flottant n'est dès lors pas un horaire imposé et déterminé à l'avance. Le travailleur doit toutefois tenir compte des demandes légitimes de l'employeur en vue de garantir une organisation de travail effective.

Afin d'offrir plus de flexibilité au système il appartiendra à la convention collective de travail ou au règlement de travail de prévoir les marges de fluctuations permises. Le dépassement de la durée de travail ne pourra toutefois excéder la limite de 45 heures par semaine. La convention collective de travail ou le règlement de travail devra également déterminer la durée hebdomadaire moyenne qui devra être respectée dans l'entreprise. La période de référence pour le respect de cette durée hebdomadaire moyenne est de trois mois calendrier sauf si une autre durée est fixée. Dans le cas où une autre durée est fixée il faudra déterminer quand commence cette période de référence.

La convention collective de travail ou le règlement de travail devra également déterminer le reliquat d'heures en plus ou en moins qui pourront être reportées à la fin de la période de référence. Ce reliquat ne peut en principe être supérieur à 12 heures, sauf si un nombre supérieur a été prévu par convention collective de travail.

Un régime d'horaires flottants pourra s'appliquer également aux travailleurs à temps partiel soumis à un horaire fixe. Les modalités pratiques d'application devront être prévues dans ce cas. Le travail à temps partiel à horaire variable est par contre incompatible

variabel uurrooster is daarentegen incompatibel met een glijdend rooster aangezien het uurrooster wordt ter kennis gebracht door de werkgever.

De derde paragraaf van het nieuwe artikel 20ter voorziet, zoals dat het geval is in alle andere regelingen van de wet van 16 maart 1971, de gelijkstelling van bepaalde periodes van afwezigheid. Deze gelijkstelling wordt doorgevoerd op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur vastgelegd in het kader van het glijdend rooster, waarvan de waarde afhangt van de te respecteren wekelijkse arbeidsduur en van het aantal dagen die worden gepresteerd in de arbeidsregeling. Op die manier komt de waarde van een werkdag overeen met 7u36 in geval van een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur per week in een vijfdagenregeling.

De vijfde paragraaf voorziet de verplichting, in geval van instelling van een glijdend uurrooster, om over een systeem van tijdsopvolging te beschikken voor elke betrokken werknemer. Het is inderdaad zowel voor de werknemer als voor de werkgever essentieel om op elk ogenblik de naleving van het systeem te kunnen verifiëren en het positief of negatief saldo in vergelijking met de arbeidsduur en de referenteperiode. Het is niet vereist dat de optekening elektronisch gebeurt, maar het moet wel beantwoorden aan de vastgelegde voorwaarden en het moet toegankelijk zijn voor de werknemer en voor de ambtenaren belast met de controle van de bepalingen inzake arbeidsduur.

De opgetekende gegevens zullen moeten worden bewaard gedurende vijf jaar.

Art. 69 en 70

De artikelen 69 en 70 brengen noodzakelijke wijzigingen aan in artikel 38bis en in artikel 29, § 2 van de wet van 16 maart 1971

Art. 71

Artikel 71 voert een tweede paragraaf in artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in en heeft tot doel de betaling te regelen van het gewaarborgd dagloon in geval van toepassing van een glijdend uurrooster. In dat geval wordt het gewaarborgd dagloon, waarop de werknemer recht heeft in toepassing van voormeld artikel 27, berekend op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van de glijdende uurrooster.

avec un horaire flottant puisque l'horaire de travail est communiqué par l'employeur.

Le paragraphe 3 du nouvel article 20ter prévoit, comme cela est le cas dans tous les autres régimes de la loi du 16 mars 1971, l'assimilation de certaines périodes d'absence. Cette assimilation se fera en tenant compte de la durée journalière moyenne fixée dans le cadre de l'horaire flottant, dont la valeur dépend de la durée hebdomadaire de travail à respecter et du nombre de jours prestés dans le régime de travail. C'est ainsi que, pour le respect d'une durée hebdomadaire de 38 heures, la valeur d'une journée de travail correspond à 7h36 dans un régime de 5 jours.

Le paragraphe 5 prévoit l'obligation en cas d'instauration d'horaires flottants de disposer d'un système de suivi du temps pour chaque travailleur concerné. Il est essentiel effectivement aussi bien pour le travailleur que pour l'employeur de pouvoir à tout moment vérifier le bon respect du système, le solde positif ou négatif par rapport à la durée du travail et à la période de référence. Il n'est pas exigé que l'enregistrement soit électronique, celui-ci devant cependant répondre aux conditions fixées et être accessible au travailleur et aux fonctionnaires chargés du contrôle des dispositions en matière de durée du travail.

Les données consignées devront être conservées pendant cinq ans.

Art. 69 à 70

Les articles 69 et 70 apportent des modifications nécessaires à l'article 38bis et à l'article 29, § 2 de la loi du 16 mars 1971.

Art. 71

L'article 71 insère un paragraphe 2 dans l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à réglementer le paiement du salaire journalier garanti en cas d'application d'un horaire flottant. Dans ce cas, le salaire journalier garanti auquel l'employé a droit, conformément à l'article 27 précité, est calculé sur base de la durée journalière moyenne de l'horaire flottant.

Art. 72

Artikel 72 voert een artikel 9sexies in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers in en heeft tot doel te bepalen hoe het loon moet worden berekend van de werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend uurrooster. Deze werknemer heeft bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het glijdend uurrooster. Op die manier geniet de werknemer van een loonbetaling die niet afhankelijk is van het aantal uren dat hij meer of minder zou presteren dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de referteperiode.

Art. 73

Artikel 73 voert in artikel 23, eerste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers een nieuw 6° in. Hierdoor wordt het mogelijk dat de werkgever het loon van de werknemer vermindert met het loon dat hij in het verleden te veel heeft betaald. Dit doet zich namelijk voor wanneer de werknemer de uren die hij minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet op tijd heeft ingehaald (in dit geval: gepresteerd). Het gaat met andere woorden over de situatie waarin de werknemer minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en deze uren niet meer heeft ingehaald (gepresteerd) binnen de toepasselijke referteperiode of binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referteperiode in geval van een situatie van overmacht overeenkomstig het nieuwe artikel 20ter, § 4, tweede lid van de Arbeidswet. Aangezien de werkgever de betrokken werknemer verloont op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zal hij in dit geval dus teveel loon hebben betaald in vergelijking met de arbeidsduur die de werknemer effectief heeft gepresteerd. De werkgever zal dit teveel betaald loon kunnen afhouden van de loonbetaling(en) die op deze situatie volgen binnen de grenzen en nadere regels van artikel 23 van de wet van 12 april 1965.

Omgekeerd, als de werknemer de uren die hij meer heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet op tijd heeft ingehaald (in dit geval: in de vorm van rust), namelijk binnen de toepasselijke referteperiode of binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referteperiode in geval van een situatie van overmacht overeenkomstig het nieuwe artikel 20ter, § 4, tweede lid van de Arbeidswet, zal hij geen aanspraak meer maken op deze rust en op de betaling voor deze teveel gepresteerde uren, behalve in de hypothese waarin deze teveel gepresteerde uren zouden zijn verricht op vraag van de werkgever.

Art. 72

L'article 72 insère un article 9sexies sans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, visant à déterminer la manière dont le salaire doit être calculé pour le travailleur occupé dans le cadre d'un horaire flottant. Ce travailleur a droit à chaque période de paie à la rémunération normale pour la durée hebdomadaire moyenne de l'horaire flottant. De cette façon, le travailleur perçoit une rémunération qui ne dépend pas du nombre d'heures qu'il aurait effectuées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne qui doit être respectée au cours de la période de référence.

Art. 73

L'article 73 insère dans l'article 23, premier alinéa de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs un point 6° nouveau. De cette manière, l'employeur est autorisé à retenir de la rémunération du travailleur les sommes payées en trop auparavant. Cela se produira notamment lorsque le travailleur n'aura pas récupéré (dans ce cas en prestant) à temps les heures qu'il aura prestées en moins. En d'autres termes il s'agit de la situation dans laquelle le travailleur a presté moins que la durée hebdomadaire moyenne et n'a pas récupéré (présté) au cours de la période de référence, ou au cours des trois mois qui suivent la fin de la période de référence, en cas de force majeure conformément à l'article 20ter, § 4, second alinéa de la loi sur le travail. Dans la mesure où l'employeur a rémunéré ce travailleur sur base d'une rémunération hebdomadaire moyenne, celui-ci aura dans ce cas payé trop par rapport à la durée effective de travail de ce travailleur. L'employeur pourra retenir cette rémunération payée en trop de son ou de ses paiements suivants dans les limites et conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965.

Inversement, si le travailleur n'a pas récupéré les heures qu'il a prestées en plus de la moyenne hebdomadaire de travail (dans ce cas sous la forme de repos) au cours de la période de référence applicable ou dans les trois mois suivant la fin de la période de référence, dans le cas d'un événement de force majeure, conformément au nouvel article 20ter, § 4, deuxième alinéa de la loi sur le travail, il ne pourra plus prétendre au repos et au paiement pour ces heures excédentaires effectuées, sauf dans l'hypothèse où ces heures excédentaires auraient été effectuées à la demande de l'employeur.

Dezelfde principes zijn van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt op een moment waarop de werknemer minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

Art. 74

Artikel 74 voert een nieuw artikel 6/1 in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen in. Ingevolge dit artikel moet het arbeidsreglement, in geval van toepassing van een glijdend uurrooster, melding maken van een aantal gegevens. De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement. De toepassing van een glijdend uurrooster vereist immers dat op het niveau van de onderneming de nadere regels grondig worden uitgewerkt en beschreven.

Art. 75

Dit artikel bepaalt dat bij cao die uiterlijk op 30 juni 2017 ter griffie wordt neergelegd, of bij arbeidsreglement waar uiterlijk op 30 juni 2017 een regeling van glijdende uurroosters wordt ingevoegd, kan worden afgeweken van de bepalingen van deze titel, maar enkel voor zover hierin een regeling van glijdende werkroosters geformaliseerd wordt die reeds vóór de inwerkingtreding van deze titel werd toegepast in de onderneming. De betrokken ondernemingen zullen de aldus geformaliseerde regeling van glijdende uurroosters dus verder kunnen toepassen zonder gebonden te zijn door de bepalingen van deze titel. Tot de inwerkingtreding van deze geformaliseerde regeling en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijft de reeds in de onderneming toegepaste regeling van kracht. Na afloop van deze termijn zullen de regelingen die niet geformaliseerd werden dus niet verder toegepast kunnen worden.

TITEL 7

Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet

Art. 76

Ingevolge deze bepaling wordt de totale duur van het recht op palliatief verlof van twee maanden op drie maanden gebracht.

Les mêmes principes sont applicables lorsque le contrat de travail prend fin à un moment où le travailleur a presté moins d'heures que la durée moyenne hebdomadaire de travail.

Art. 74

L'article 74 insère un nouvel article 6/1 dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Suite à cet article, le règlement de travail doit, dans le cas d'application d'un horaire flottant, indiquer un certain nombre de mentions. Les mentions reprises au règlement de travail doivent être complétées par une annexe au règlement de travail reprenant l'ensemble des règles applicables à l'horaire flottant. Cette annexe fait partie intégrante du règlement de travail. L'application d'un horaire flottant exige en effet qu'au niveau de l'entreprise les modalités précises soient élaborées et décrites.

Art. 75

Cet article stipule que, par convention collective de travail déposée au greffe pour le 30 juin 2017 au plus tard, ou par règlement de travail dans lequel un régime d'horaires flottants est inséré pour le 30 juin 2017 au plus tard, il peut être dérogé aux dispositions du présent titre, mais uniquement pour autant qu'il y soit formalisé un régime d'horaires flottants déjà appliqué dans l'entreprise préalablement à l'entrée en vigueur du présent titre. Les entreprises concernées pourront dès lors continuer à appliquer le régime d'horaires flottants ainsi formalisé sans être liées par les dispositions du présent titre. Jusqu'à l'entrée en vigueur de ce régime formalisé et jusqu'à l'expiration du délai visé à l'alinéa premier au plus tard, le régime déjà appliqué dans l'entreprise restera en vigueur. A l'issue de ce délai, les régimes non formalisés ne pourront donc plus être appliqués.

TITRE 7

Prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Art. 76

Conformément à cette disposition, la durée totale du droit au congé pour soins palliatifs est portée de deux mois à trois mois.

Deze wijziging is zowel van toepassing op het palliatief verlof in de vorm van een volledige onderbreking als het palliatief verlof in de vorm van een vermindering van prestaties met 1/5 of 1/2 van hun voltijdse betrekking. Artikel 102bis van de herstelwet van 22 januari 1985, die het recht op palliatief verlof in de vorm van een vermindering van prestaties vaststelt, verwijst met betrekking tot de voorwaarden (zijnde o.a. de opnamevoorwaarden) immers naar het betrokken artikel 100bis, § 3 van de bedoelde wet.

Het principe dat het palliatief verlof wordt opgenomen in periodes van een maand, blijft behouden.

Concreet zal een werknemer voortaan het palliatief verlof van 1 maand 2 keer (in plaats van 1 keer) kunnen verlengen, telkens met een duur van 1 maand.

Art. 77

De artikelen 103bis en 103ter van de herstelwet van 22 januari 1985 voorzien het wettelijk kader voor de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zijnde de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Artikel 103quater bepaalt dat werknemers die de toepassing vragen van de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst, recht kunnen hebben op een onderbrekingsuitkering onder de door een koninklijk besluit vastgestelde voorwaarden. Het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk VI van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, stelt de betrokken voorwaarden vast.

In deze context dient aldus toepassing te worden gemaakt van twee onderscheiden rechtsinstrumenten. Enerzijds de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 die het recht op verlof regelt (tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties) en anderzijds het koninklijk besluit van 12 december 2001 die het recht op uitkeringen regelt tijdens het verlof dat wordt toegekend door de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst.

Cette modification est d'application tant pour le congé pour soins palliatifs sous la forme d'une interruption complète que pour le congé pour soins palliatifs sous la forme d'une réduction des prestations à concurrence d'1/5^e ou d'un mi-temps d'un régime à temps plein. L'article 102bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985, qui fixe le droit au congé pour soins palliatifs sous la forme d'une réduction des prestations, réfère en effet, en ce qui concerne les conditions (à savoir, entre autres les conditions d'octroi) à cet article 100bis, § 3 de la loi en question.

Le principe suivant lequel le congé pour soins palliatifs est pris pour des périodes d'un mois reste inchangé.

Concrètement, un travailleur pourra dorénavant prolonger deux fois (au lieu d'une fois) le congé pour soins palliatifs d'un mois, chaque fois pour une durée d'un mois.

Art. 77

Les articles 103bis et 103ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 prévoient le cadre légal pour la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, à savoir la convention collective n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

L'article 103quater dispose que les travailleurs qui demandent l'application de ladite convention collective de travail, peuvent avoir droit à une allocation d'interruption aux conditions fixées par arrêté royal. L'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, détermine lesdites conditions.

Dans ce contexte, il faut ainsi faire application de deux instruments de droit distincts. D'une part, la convention collective de travail n° 103, qui règle le droit au congé (crédit-temps, diminution de carrière et réduction des prestations de travail à mi-temps) et d'autre part, l'arrêté royal du 12 décembre 2001 qui règle le droit aux allocations pendant le congé qui est accordé par ladite convention collective de travail.

Sinds 1 januari 2015 is het recht op uitkeringen in het kader van het door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 geregelde verlof ingeperkt geworden als gevolg van budgettaire besparingen. Dit gebeurde via het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001. Als gevolg hiervan werd het recht op onderbrekingsuitkeringen in het kader van het niet-gemotiveerd tijdskrediet afschaft. Anderzijds werd het recht op onderbrekingsuitkeringen in het kader van het gemotiveerd tijdskrediet (van 36 maanden) uitgebreid.

Door de betrokken wijzigingen op het vlak van de uitkeringen ontstonden verschillende discrepanties tussen enerzijds het recht op verlof en anderzijds het recht op uitkeringen. In bepaalde gevallen hebben werknemers nl. wel nog recht op tijdskrediet maar dan wel zonder uitkeringen (m.n. voor het niet gemotiveerd tijdskrediet) en in andere gevallen is de uitbreiding van het recht op onderbrekingsuitkeringen zonder gevolgen zolang het recht op verlof zelf niet werd aangepast (dit is met name het geval voor het tijdskrediet van 36 maanden met een zorgmotief). Deze asymmetrie zorgt voor veel verwarring en rechtsonzekerheid bij alle betrokken partijen, zijnde de werknemers, de werkgevers en de RVA. Daarom werd begin 2015 gevraagd aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad om de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 af te stemmen op de betrokken wijzigingen in het koninklijk besluit van 12 december 2001.

Tot op vandaag werd de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 nog niet aangepast.

De voorliggende bepaling beoogt het gebrek aan afstemming tussen de beide instrumenten weg te werken voor wat het gemotiveerd tijdskrediet betreft dat wordt opgenomen met een zorgmotief bedoeld in artikel 4, § 1, 1°, a, b en c van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Concreet betekent dit een uitbreiding van 36 maanden naar 48 maanden voor de in artikel 4, § 1, 1°, a, b en c van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 bedoelde motieven.

Naast de afstemming met het koninklijk besluit van 12 december 2001 voor wat het gemotiveerd tijdskrediet betreft, voorziet deze bepaling ook nog een andere uitbreiding van het gemotiveerd tijdskrediet.

Er wordt met name een bijkomende uitbreiding van 3 maanden toegekend bovenop het krediet van 48 maanden dat ingevolge het tweede lid wordt gerealiseerd. Deze uitbreiding met 3 maanden viseert bovendien alle zorgmotieven die worden geviseerd door

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le droit aux allocations dans le cadre de la convention collective n°103 réglant le congé a été limité en raison des économies budgétaires. Cela s'est fait via l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001. En conséquence de ceci, le droit aux allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps non motivé a été supprimé. Par ailleurs, le droit aux allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps motivé (de 36 mois) a été élargi.

Ces différents changements sur le plan des allocations ont fait naître plusieurs discordances entre le droit au congé d'une part et le droit aux allocations d'autre part. Dans certains cas, les travailleurs ont notamment encore droit au crédit-temps mais sans allocation (à savoir pour le crédit-temps non motivé) et, dans d'autres cas, l'élargissement du droit aux allocations d'interruption est sans conséquences aussi longtemps que le droit au congé même n'a pas été adapté (c'est notamment le cas pour le crédit-temps de 36 mois pour soins). Cette asymétrie engendre beaucoup de confusion et d'insécurité juridique auprès de toutes les parties concernées, à savoir les travailleurs, les employeurs et l'ONEM. C'est pourquoi, début 2015, il a été demandé aux partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail de mettre en concordance la convention collective n°103 avec lesdites modifications de l'arrêté royal du 12 décembre 2001.

A ce jour, la convention collective de travail n°103 n'a toujours pas été adaptée.

La présente disposition vise à faire disparaître le défaut d'harmonisation entre les deux instruments pour ce qui concerne le crédit-temps motivé pour motif de soins visé à l'article 4, § 1^{er}, 1°, a, b et c de la convention collective de travail n°103.

Concrètement, cela signifie un élargissement de 36 mois à 48 mois pour les motifs visés à l'article 4, § 1^{er}, 1°, a, b et c de la convention collective de travail n°103.

A côté de l'harmonisation de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pour ce qui concerne le crédit-temps motivé, cette disposition prévoit également encore un autre élargissement du crédit-temps motivé.

Il est notamment accordé un élargissement complémentaire de 3 mois en plus du crédit de 48 mois réalisé conformément au deuxième alinéa. Cet élargissement de 3 mois vise de surcroit tous les motifs de soins visés par la convention collective n° 103, à savoir ceux qui

de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103, zijnde deze die geregeld worden door artikel 4, § 1, 1°, a, b, c en § 2, 1° en 2°; van de betrokken overeenkomst.

De wijzigingen die door voorliggende bepalingen worden doorgevoerd betreffen enkel de duur van het betrokken gemotiveerd tijdskrediet. Voor het overige blijft de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 volledig van toepassing.

Wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst nr.103 op de beoogde punten wordt aangepast via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad voor 1 februari 2017 en mits de betrokken aanpassingen in werking treden uiterlijk op 1 april 2017, dan is de door voorliggende wet voorziene uitbreiding evenwel niet van toepassing en wordt de uitbreiding volledig geregeld door de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij gebreke aan een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor 1 februari 2017 met een inwerkingtreding uiterlijk op 1 april 2017, is de door deze wet voorziene uitbreiding van toepassing vanaf de bij een koninklijk besluit vastgestelde datum en uiterlijk vanaf 1 april 2017.

Deze werkwijze houdt rekening met de bezorgdheden geuit door de sociale partners in het advies nr. 2 008 van de Nationale Arbeidsraad over het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Art. 78

Deze bepaling is een overgangsbepaling als gevolg waarvan de betrokken wijzigingen enkel van toepassing zijn op de aanvragen (tot het nemen van een zorggemotiveerd tijdskrediet) die bij de werkgever worden ingediend vanaf de door artikel 103*quinquies*, eerste lid bedoelde datum van inwerkingtreding. De datum van inwerkingtreding zal via een koninklijk besluit worden vastgelegd. De uiterlijke datum van inwerkingtreding is 1 april 2017.

TITEL 8

E-commerce

Art. 79

Dit artikel voert een wettelijke afwijking op het verbod op nachtarbeid in voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.

sont réglés par l'article 4, § 1^{er}, 1^o, a, b, c et § 2, 1^o et 2^o, de la convention concernée.

Les modifications apportées par les présentes dispositions concernent uniquement la durée dudit crédit-temps motivé concerné. Pour le reste, la convention collective de travail n°103 reste entièrement d'application.

Si la convention collective de travail n° 103 est adaptée sur les points visés via une convention collective de travail conclue par le Conseil national du Travail avant le 1^{er} février 2017 et à condition que les adaptations en question entrent en vigueur au plus tard le 1^{er} avril 2017, alors l'élargissement prévu par la présente loi n'est pas applicable et l'élargissement est réglé entièrement par la convention collective de travail concernée.

A défaut d'une convention collective de travail conclue avant le 1^{er} février 2017 et entrant en vigueur au plus tard le 1^{er} avril 2017, l'élargissement prévu par cette loi est applicable à partir de la date établie par un arrêté royal et au plus tard à partir du 1^{er} avril 2017.

Cette méthode de travail tient compte des inquiétudes exprimées par les partenaires sociaux dans l'avis n° 2 008 du Conseil national du Travail sur l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

Art. 78

Cette disposition est une disposition transitoire selon laquelle les modifications en question sont seulement d'application pour les demandes (de crédit-temps à prendre pour un motif de soins) introduites chez l'employeur à partir de la date d'entrée en vigueur visée à l'article 103*quinquies*, premier alinéa. Cette date d'entrée en vigueur sera fixée par un arrêté royal. La date d'entrée en vigueur est le au plus tard le 1^{er} avril 2017.

TITRE 8

E-commerce

Art. 79

Le présent article introduit une dérogation à l'interdiction du travail de nuit pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

TITEL 9*Slotbepalingen*

Art. 80

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de wet, met uitzondering van de titels, hoofdstukken en afdelingen waarvan de inwerkingtreding afzonderlijk is geregeld.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

TITRE 9*Dispositions finales*

Art. 80

Cet article règle l'entrée en vigueur de la loi, exception faite des titres, chapitres et sections dont l'entrée en vigueur a été réglée séparément.

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk

TITEL 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

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

TITEL 2

Bepalingen met rechtstreekse werking

HOOFDSTUK 1

Arbeidsduur

Art. 2

In artikel 20bis, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd door de wet van 22 januari 1985, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“De grenzen vastgesteld bij artikel 19 kunnen worden overschreden via het arbeidsreglement of via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.”

2° het tweede lid, 1° wordt vervangen als volgt:

“De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur alsmede het aantal arbeidsuren dat moet worden gepresteerd over de refereperiode waarvan de duur een kalenderjaar bedraagt, tenzij een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden wordt vastgesteld. Van deze refereperiode van een kalenderjaar of van een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden die wordt vastgelegd, kan niet worden afgeweken, noch bij arbeidsreglement, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst;”

Art. 3

De collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten werden in toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die uiterlijk op 31 december 2016 werden neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, evenals de bepalingen die in toepassing van hetzelfde artikel uiterlijk op

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable

TITRE 1^{ER}

Disposition introductory

Article 1^{er}

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

TITRE 2

Dispositions avec effet direct

CHAPITRE 1^{ER}

Durée du travail

Art. 2

Dans l'article 20bis, § 1^{er} de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié par la loi du 22 janvier 1985, sont apportées les modifications suivantes:

1° l'alinéa premier est remplacé comme suit:

“Les limites fixées à l'article 19 peuvent être dépassées via le règlement de travail ou via une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.”

2° le deuxième alinéa, 1° est remplacé comme suit:

“La durée hebdomadaire moyenne de travail ainsi que le nombre d'heures de travail à préster sur la période de référence dont la durée est d'une année civile, à moins qu'il ne soit fixé une autre période de douze mois. Il ne peut être dérogé à cette période de référence d'une année civile ou à une autre période fixée de douze mois successifs, ni par règlement de travail, ni par convention collective de travail;”

Art. 3

Les conventions collectives de travail conclues en application de l'article 20bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, et déposées au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 31 décembre 2016 au plus tard, tout comme les dispositions reprises dans les règlements de travail en application du même article pour

31 december 2016 werden opgenomen in de arbeidsreglementen, blijven ongewijzigd van kracht.

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 25bis ingevoegd luidende:

“Art. 25bis. § 1. Op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord kunnen de grenzen vastgesteld door of krachtens deze afdeling worden overschreden met maximum 100 uren per kalenderjaar. Deze overschrijding is slechts mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te laten presteren.

Bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan dat aantal uren worden verhoogd tot maximum 360 uren.

§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt vastgesteld bij geschrift voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Het akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritar orgaan, die uiterlijk op 31 december 2016 werd neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, kan worden afgeweken van de voorwaarden bepaald in deze paragraaf.

Art. 5

In artikel 26bis van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het zesde lid van paragraaf 1 worden de woorden “van artikel” vervangen door de woorden “van de artikelen 25bis en”;

2° paragraaf 1bis, ingevoegd door de wet van 17 augustus 2013, wordt vervangen door de volgende bepaling:

“§ 1bis. In de loop van de in paragraaf 1 bedoelde referperiode mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschrijden met meer dan 143 uren.

Een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend verklaard is, kan die grens van 143 uren verhogen.

De in de betrokken referteperiode met toepassing van artikel 25bis gepresteerde overuren worden meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in het eerste lid, met uitzondering van de eerste 25 gepresteerde uren. Dit aantal van 25 uren kan verhoogd worden tot maximum 60 uren

le 31 décembre 2016 au plus tard, restent applicables telles quelles.

Art. 4

Dans la même loi est inséré un article 25bis rédigé comme suit:

“Art. 25bis. § 1er. A l’initiative du travailleur et avec son accord les limites fixées par ou en vertu de la présente section peuvent être dépassées de maximum 100 heures par année civile. Ce dépassement n’est possible que dans la mesure où l’employeur souhaite faire prêter ces heures.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut porter ce nombre à 360 heures maximum.

§ 2. L’accord du travailleur est constaté par écrit et ne peut être conclu que pour une durée de six mois renouvelable. L’accord doit être expressément et préalablement conclu avant la période visée.

Une convention collective de travail conclue au sein d’un organe paritaire et déposée au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 31 décembre 2016 au plus tard, peut déroger aux conditions fixées dans ce paragraphe.

Art. 5

Dans l’article 26bis de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

1° Dans l’alinéa 6 du paragraphe 1er, les mots “de l’article” sont remplacés par les mots “des articles 25bis et”;

2° le § 1erbis, inséré par la loi du 17 août 2013, est remplacé par la disposition suivante:

“§ 1erbis. A aucun moment dans le courant de la période de référence prévue au paragraphe 1er, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées dans cette période de référence.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut augmenter cette limite de 143 heures.

Les heures supplémentaires prestées pendant la période de référence concernée en application de l’article 25 bis sont prises en compte lors du calcul de la durée totale du travail presté visée à l’alinéa 1er, à l’exception des 25 premières heures prestées. Par une convention collective de travail

bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.”

Art. 6

Artikel 38bis, tweede lid van dezelfde wet wordt aangevuld met een punt 8°, luidende:

“8° in geval van de overschrijding van de grenzen van de arbeidsduur in toepassing van artikel 25bis van deze wet.”.

Art. 7

In artikel 12ter van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle vermeldingen bevat opgelegd door artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is in een paritair orgaan en niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in § 1, maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag, in afwijking van de artikelen 11 en 12, de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.”

4° in paragraaf 4 worden de woorden “voorwaarden vastgelegd bij de §§ 2 en 3” vervangen door de woorden “voorwaarden vastgelegd in § 1”.

rendue obligatoire par le Roi, ce nombre de 25 heures peut être porté à 60 heures maximum.”.

Art. 6

L'article 38bis, deuxième alinéa de la même loi est complété par un point 8°, rédigé comme suit:

“8° en cas de dépassement des limites de la durée du travail en application de l'article 25bis de la présente loi.”.

Art. 7

A l'article 12ter de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail sont apportées les modifications suivantes:

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé comme suit:

“§ 1^{er}. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions d'une convention collective de travail prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, 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 Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que cette convention collective de travail contienne toutes les mentions imposées par l'article 6, 1^o, quatrième alinéa de la présente loi.”;

2° le paragraphe 2 est abrogé;

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

“§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12, si la convention collective de travail est conclue au sein d'un organe paritaire et ne satisfait pas aux conditions fixées au § 1^{er}, mais qu'elle détermine avec précision la durée du travail, son calcul et l'écart entre les horaires alternatifs et les horaires de travail normaux, le règlement de travail peut être adapté par l'employeur pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1^o, alinéa 4 de la présente loi et ce au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.”

4° dans le paragraphe 4 les mots “conditions fixées aux §§ 2 et 3” sont remplacés par “conditions fixées au § 1^{er}”.

HOOFDSTUK 2

Werkbaar Werk

Afdeling 1

Investeren in opleiding

Onderafdeling 1

Definities en toepassingsgebied

Art. 8

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevuld werd. De opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek. Ook de deelname aan onder meer conferenties en beurzen, voor leerdoeleinden valt daaronder;

c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het vormingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt. De Koning stelt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de minimale vermeldingen vast die in deze rekening moeten worden opgenomen en de wijze waarop deze rekening wordt georganiseerd en beheerd;

d) wet van 5 december 1968: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de Gemeenschappen en de Gewesten, bij een in Ministerraad overlegd besluit, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat besteed werd aan opleiding, welke inspanningen inzake opleiding en welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens de opleidingen bedoeld in a) en b) worden meegeteld. Hij bepaalt eveneens de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa, alsook de wijze waarop, voor toepassing van deze afdeling, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen

CHAPITRE 2

Travail faisable

Section 1^e

Investir dans la formation

Sous-section 1^e

Définitions et champ d'application

Art. 8

Pour l'application de la présente section, on entend par:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail. La participation à des conférences ou à des foires notamment, dans un but d'apprentissage, est également visée;

c) compte formation individuel: compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mentions minimales devant figurer dans ce compte et la manière dont ce compte sera organisé et géré;

d) loi du 5 décembre 1968: la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

Pour la détermination de la quotité de la masse salariale qui est consacrée à la formation, le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail et des Communautés et Régions, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quels efforts relatifs à la formation et quelles formations sont pris en compte, dont au moins les formations visées aux points a) et b). Il détermine également les instruments et les sources qui seront utilisés pour la fixation de cette quotité de la masse salariale, ainsi que la méthode selon laquelle, pour l'application de la présente section, l'effort de formation exprimée en pourcentage de la masse salariale est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent

per voltijds equivalent. De Gemeenschappen en Gewesten beschikken over een termijn van 60 dagen om een advies uit te brengen; bij ontstentenis van een advies binnen deze termijn wordt er niet gewacht.

Art. 9

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, een afwijkend regime.

De werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen zijn uitgesloten uit deze afdeling.

Voor de toepassing van de vorige leden wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 is begonnen.

Onderafdeling 2

Interprofessionele opleidingsdoelstelling

Art. 10

Met ingang vanaf 1 januari 2017 wordt de huidige interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de loonmassa omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar.

Onderafdeling 3

Realisatie van de interprofessionele opleidingsdoelstelling

Art. 11

De in artikel 10 bepaalde doelstelling wordt geconcretiseerd:

1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

2° hetzij door middel van een verlenging van een voor de periodes 2013-2014 en 2015-2016 geldende collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

3° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 8, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

temps plein. Les Communautés et Régions disposent d'un délai de 60 jours pour émettre un avis; en l'absence d'un avis dans ce délai, celui-ci ne sera pas attendu.

Art. 9

La présente section est d'application aux employeurs et aux travailleurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un régime dérogatoire.

Sont exclus de l'application de la présente section les employeurs occupant moins de dix travailleurs.

Pour l'application des alinéas précédents, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans ayant débuté pour la première fois le 1^{er} janvier 2017.

Sous-section 2

Objectif de formation interprofessionnel

Art. 10

A compter du 1^{er} janvier 2017, l'objectif interprofessionnel actuel de 1,9 % de la masse salariale est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein.

Sous-section 3

Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel

Art. 11

L'objectif, visé à l'article 10 est concrétisé:

1° soit au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous – commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

2° soit au moyen d'une prolongation d'une convention collective de travail, conclue pour la période 2013-2014 et 2015-2016 au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

3° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 8, c).

Art. 12

De in artikel 11, 1°, bepaalde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet:

- een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent;
- een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

De in artikel 11, 2°, bepaalde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet:

— een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de bestaande opleidingsinspanning op het niveau van de betrokken bedrijfstak, uitgedrukt in dagen;

— een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 vormingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten een kader voor de praktische verwezenlijking van deze opleidingsinspanning en voor de realisatie van het groeipad bepalen.

De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde, datum.

Art. 13

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 12, kan de bij artikel 10 bepaalde opleidingsinspanning eveneens geconcretiseerd worden via het instellen en het toekennen van een opleidingskrediet op de in artikel 8, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn opleidingskrediet.

Het opleidingskrediet waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is beschikt op jaarbasis kan in ieder geval niet lager zijn dan het equivalent van 2 dagen.

De individuele opleidingsrekening moet een groeipad voorzien waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

Art. 12

La convention collective de travail, visée à l'article 11, 1°, prévoit:

- un effort de formation au minimum équivalent à l'effort de formation de deux jours en moyenne par an, par équivalent temps plein;
- une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

La convention collective de travail, visée à l'article 11, 2°, prévoit:

— un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité, exprimé en jours;

— une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

Les conventions collectives de travail, visées aux alinéas premier et deux, doivent fixer un cadre pour la mise en œuvre pratique de cet effort en matière de formation ainsi que pour la réalisation de la trajectoire de croissance.

Les conventions collectives de travail, visées aux alinéas premier et deux, doivent être déposées auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction Générale des Relations collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi.

Art. 13

A défaut de l'existence d'une convention collective de travail, telle que visée à l'article 12, l'effort de formation, tel que visé à l'article 10, peut également être concrétisé par la création et l'octroi d'un crédit de formation dans le cadre du compte formation individuel, visé à l'article 8, c)

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière dont le travailleur sera informé de son crédit de formation.

Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur à un équivalent de 2 jours.

Le compte formation individuel doit prévoir une trajectoire de croissance, qui augmente le nombre de jours de formation pour atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

De werkgever stelt de werknemer in kennis van dit groepad.

Het saldo van het niet-opgebruikte opleidingskrediet wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de modaliteiten volgens dewelke het opleidingskrediet wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Onderafdeling 4

Suppletieve regeling inzake recht op opleiding

Art. 14

Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 11, 1° of 2°, en de werknemer niet over een individuele opleidingsrekening beschikt, zoals bedoeld in artikel 11, 3°, geldt er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2017.

De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de modaliteiten volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

De opleiding kan door de werknemer gevuld worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevuld, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Art. 15

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit, het aantal bij artikel 14 bepaalde opleidingsdagen vanaf 1 januari 2019 verhogen.

L'employeur informe le travailleur de cette trajectoire de croissance.

Le solde du crédit formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le crédit formation est comptabilisé pour un travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.

Sous-section 4

Régime supplétif en matière du droit à la formation

Art. 14

Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail, visée à l'article 11, 1° ou 2°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel, visé à l'article 11, 3°, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein est d'application dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.

La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsqu'elle est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Art. 15

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter ce nombre de jours de formation, visé à l'article 14 à partir du 1^{er} janvier 2019.

<p><i>Onderafdeling 5</i></p> <p><i>Overige uitvoeringsmodaliteiten van de opleidingsdoelstelling</i></p> <p>Art. 16</p> <p>Het opleidingsaanbod kan de materies inzake het welzijnsbeleid inhouden zoals voorzien bij de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.</p> <p>Art. 17</p> <p>De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen door het invullen van de sociale balans.</p> <p>Art. 18</p> <p>De in deze afdeling bepaalde maatregelen maken, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2018, het voorwerp uit van een evaluatie door de sociale partners die zetelen in de Nationale Arbeidsraad.</p> <p><i>Onderafdeling 6</i></p> <p><i>Opheffingsbepalingen</i></p> <p>Art. 19</p> <p>Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, zoals laatst gewijzigd door de wet van 15 mei 2014, wordt opgeheven.</p> <p><i>Onderafdeling 7</i></p> <p><i>Inwerkingtreding</i></p> <p>Art. 20</p> <p>Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2017.</p> <p>Afdeling 2</p> <p><i>Occasioneel telewerk</i></p> <p>Art. 21</p> <p>Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.</p>	<p><i>Sous-section 5</i></p> <p><i>Autres modalités d'exécution de l'objectif de formation</i></p> <p>Art. 16</p> <p>L'offre de formation peut concerner les matières concernant le bien-être telles que visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.</p> <p>Art. 17</p> <p>L'employeur rend compte de la manière dont son obligation a été remplie en complétant le Bilan Social.</p> <p>Art. 18</p> <p>Au plus tôt le 1^{er} janvier 2018, les mesures contenues dans la présente section feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux siégeant au Conseil national du Travail.</p> <p><i>Sous-section 6</i></p> <p><i>Dispositions abrogatoires</i></p> <p>Art. 19</p> <p>L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, tel que modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2014, est abrogé.</p> <p><i>Sous-section 7</i></p> <p><i>Entrée en vigueur</i></p> <p>Art. 20</p> <p>La présente section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.</p> <p>Section 2</p> <p><i>Télétravail occasionnel</i></p> <p>Art. 21</p> <p>La présente section est d'application aux travailleurs et aux employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.</p>
--	--

Art. 22

Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder:

1° occasioneel telewerk: een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk in het kader van een arbeidsovereenkomst waarbij, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, incidenteel en niet op regelmatige basis buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd;

2° occasionele telewerker: elke werknemer die occasioneel telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd.

Art. 23

Het occasioneel telewerk kan worden verricht in de woning van de occasionele telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats.

Art. 24

§ 1. De occasionele telewerker geniet dezelfde rechten inzake arbeidsvoorraarden en een gelijkwaardige werkbelasting en prestatienormen als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

§ 2. De occasionele telewerker organiseert zelf zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.

Art. 25

§ 1. De werknemer kan aanspraak maken op occasioneel telewerk omwille van overmacht of persoonlijke redenen waardoor hij zijn werkzaamheden niet op de bedrijfslocatie van de werkgever kan uitvoeren, voor zover hij een functie en/of activiteit uitvoert die verenigbaar is met occasioneel telewerk.

§ 2. De werknemer vraagt het occasioneel telewerk voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn, aan bij de werkgever, met opgave van redenen.

De werkgever die niet kan ingaan op deze aanvraag, brengt zijn redenen zo snel mogelijk schriftelijk ter kennis van de werknemer.

§ 3. De werkgever en de werknemer maken in onderling akkoord afspraken over het occasioneel telewerk, inzonderheid over de volgende elementen:

1° de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;

Art. 22

Pour l'application des dispositions de la présente section, on entend par:

1° télétravail occasionnel: une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées en dehors de ces locaux de façon occasionnelle et non-régulière;

2° télétravailleur occasionnel: tout travailleur qui effectue du télétravail occasionnel tel que défini ci-dessus.

Art. 23

Le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Art. 24

§ 1^{er}. Le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

§ 2. Le télétravailleur occasionnel gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Art. 25

§ 1^{er}. Le travailleur peut prétendre à du télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise de l'employeur, pour autant que la fonction ou l'activité qu'il exerce soit compatible avec le télétravail occasionnel.

§ 2. Le travailleur demande le télétravail occasionnel préalablement et dans un délai raisonnable à son employeur en indiquant le motif.

L'employeur qui ne peut accéder à la demande, informe le plus rapidement possible par écrit le travailleur de ses raisons.

§ 3. L'employeur et le travailleur s'accordent d'un commun accord sur le télétravail occasionnel, notamment en ce qui concerne les éléments suivants:

1° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique;

2° de eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;

3° de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

Art. 26

Het kader waarbinnen de werknemer occasioneel telewerk kan aanvragen, kan worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement, en dit zonder afbreuk te doen aan artikel 25, § 1.

Dit kader regelt ten minste de volgende elementen:

1° de functies en/of activiteiten binnen de onderneming die verenigbaar zijn met occasioneel telewerk;

2° de procedure om het occasioneel telewerk aan te vragen en toe te staan;

3° de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;

4° de eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;

5° de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

Art. 27

Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2017, tenzij in de Nationale Arbeidsraad vóór die datum een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard en die voorziet in een alternatief mechanisme dat de doelstelling van deze afdeling bereikt, en die minstens afspraken bevat over de elementen van het kader voor occasioneel telewerk bedoeld in artikel 26.

TITEL 3

Bepalingen te activeren op sectoraal niveau

HOOFDSTUK 1

Wendbaar Werk

Afdeling 1

Uitbreiding van het plus-minusconto

Art. 28

In artikel 204 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) worden de volgende wijzigingen aangebracht:

2° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel;

3° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Art. 26

Le cadre dans lequel le travailleur peut demander le télétravail occasionnel peut être fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail et cela, sans préjudice de l'article 25, § 1^{er}.

Ce cadre détermine au moins les éléments suivants:

1° les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel;

2° la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel;

3° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique;

4° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel;

5° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Art. 27

La présente section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017, sauf si avant cette date une convention collective de travail est conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, prévoyant un mécanisme alternatif qui atteint l'objectif de la présente section, et qui contient au moins des accords sur les éléments du cadre pour le télétravail occasionnel visés à l'article 26.

TITRE 3

Dispositions à activer au niveau sectoriel

CHAPITRE 1^{ER}

Travail maniable

Section 1^{re}

Elargissement du plus-minusconto

Art. 28

Dans l'article 204 de la loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses (I) sont apportées les modifications suivantes:

a) de woorden “de werkgevers en de werklieden van ondernemingen actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen en in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor de autovoertuigen, vallend onder het paritaire comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw” worden vervangen door de woorden “de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités”;

b) in het tweede streepje wordt het woord “productiecycli” vervangen door de woorden “productie- of ontwikkelingscycli”;

c) in het derde streepje worden de woorden “een nieuw ontwikkeld en industrieel vervaardigd product” vervangen door de woorden “een nieuw ontwikkeld product of nieuw ontwikkelde dienst”.

d) het artikel wordt aangevuld met volgend lid luidende:

“De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, en op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de kenmerken bepaald in het eerste lid aanvullen of wijzigen.”.

Art. 29

Artikel 205 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 30

In artikel 206, § 1, tweede lid en artikel 208, § 2, worden de woorden “artikel 26bis, § 1, achtste lid” vervangen door de woorden “artikel 26bis, § 1bis”.

Afdeling 2

Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Art. 31

In de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt een artikel 8ter ingevoegd, luidende:

“Art. 8ter. § 1. Een uitzendbureau kan met een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afsluiten met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij een of meer gebruikers. Onder “uitzendopdrachten” verstaat men de periodes gedurende dewelke de uitzendkracht door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker met het oog op het uitvoeren van een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid.

Bij iedere uitzendopdracht die wordt uitgevoerd in het raam van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet:

a) les mots “aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de construction et d’assemblage de véhicules automobiles et de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique” sont remplacés par les mots “aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires”;

b) dans le second tiret, les mots “cycles de production” sont remplacés par les mots “cycles de production ou de développement”

c) Dans le troisième tiret, les mots “d’un produit industriel nouvellement développé” sont remplacés par “un produit nouvellement développé ou un service nouvellement développé”.

d) L’article est complété par l’alinéa suivant:

“le Roi peut par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et sur proposition du Conseil national du Travail, modifier ou compléter les caractéristiques prévue à l’alinéa 1^{er}.”.

Art. 29

l’article 205 de la même loi est abrogé.

Art. 30

Dans l’article 206, § 1^{er}, alinéa 2 et l’article 208, § 2, les mots “article 26bis, § 1^{er}, alinéa 8” sont remplacés par les mots “article 26bis, § 1bis”.

Section 2

Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Art. 31

Dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs, il est inséré un article 8ter rédigé comme suit:

“Art. 8ter. § 1^{er}. Une entreprise de travail intérimaire peut conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un travailleur intérimaire en vue d’effectuer des missions d’intérim successives auprès d’un ou de plusieurs utilisateurs. Par “missions d’intérim”, on entend les périodes durant lesquelles le travailleur intérimaire est mis à la disposition d’un utilisateur par l’entreprise de travail intérimaire en vue d’effectuer un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^{er} de la présente loi.

Pour chaque mission d’intérim qui est effectuée dans le cadre d’un contrat de travail à durée indéterminée:

1° de bij artikel 17 bedoelde overeenkomst worden afgesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker;

2° door het uitzendbureau aan de uitzendkracht een zedingsbrief worden overhandigd, die de vermeldingen bevat die worden voorgeschreven door artikel 9 en, in voorkomend geval, door artikel 9bis. Deze zedingsbrief moet uiterlijk bij de aanvang van de uitzendopdracht aan de uitzendkracht worden bezorgd.

§ 2. De in § 1 bedoelde arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten, ingesteld door de algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder voorbehoud van hetgeen door dit artikel is voorzien.

Deze arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt van het uitzendbureau, volgens het model dat door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt de elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, onder dezelfde voorwaarden als bepaald bij artikel 8.

Een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan voor de uitzendkrachten afwijkingen bepalen van de algemene regels inzake opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

§ 3. De in § 1 bedoelde arbeidsovereenkomst kan voorzien in periodes van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten, die periodes zonder uitzendopdracht worden genoemd. Deze periodes worden gelijkgesteld met periodes van activiteit voor de vaststelling van de rechten inzake jaarlijkse vakantie en voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die rekening houden met de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon voor elk uur van een voltijdse werkdag of -week dat hij niet wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker. Het bedrag van dit uurloon, alsook de voltijdse dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van het gewaarborgd loon, wordt door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet worden geschorst omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid legt in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels vast m.b.t. de wijze waarop de uitzendkracht wordt verwittigd van iedere nieuwe uitzendopdracht die zich aandient op het einde van een periode zonder uitzendopdracht.

1° le contrat visé à l'article 17 doit être conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur;

2° l'entreprise de travail intérimaire doit remettre au travailleur intérimaire une lettre de mission contenant les mentions prescrites par l'article 9 et, le cas échéant, par l'article 9 bis. Cette lettre de mission doit être remise au travailleur intérimaire au plus tard au début de la mission d'intérim.

§ 2. Le contrat de travail visé au § 1^{er} est soumis aux règles régissant les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée, telles qu'instituées par la législation générale relative aux contrats de travail, sous réserve de ce qui est prévu dans cet article.

Ce contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard au moment où le travailleur intérimaire entre au service de l'entreprise de travail intérimaire, selon le modèle établi par la Commission paritaire pour le travail intérimaire par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le contrat de travail signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit dans les mêmes conditions que celles stipulées à l'article 8.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut, pour les travailleurs intérimaires, fixer des dérogations aux règles générales régissant la résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

§ 3. Le contrat de travail visé au § 1^{er} peut prévoir des périodes d'interruption entre deux missions d'intérim, dites "périodes d'intermission". Ces périodes sont assimilées à des périodes d'activité pour la détermination des droits en matière de vacances annuelles et pour le calcul de l'ancienneté et pour l'application des dispositions en des conventions qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise

Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire a droit à un salaire horaire minimum garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à disposition d'un utilisateur. La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi le montant de ce salaire horaire ainsi que la durée journalière et hebdomadaire de travail à temps plein qui sert de référence pour le calcul du salaire garanti.

Pendant les périodes d'intermission, l'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques.

La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit, par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, les modalités concernant la manière dont le travailleur intérimaire est informé de chaque nouvelle mission d'intérim qui se présente à la fin d'une période d'intermission.

§ 4. Tijdens periodes waarin de uitzendkracht, die met het uitzendbureau is verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker gelden de bepalingen van dit hoofdstuk, met dien verstande dat in artikel 9 en 9bis de woorden “arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid” worden vervangen door het woord “zendingsbrief”.

§ 5. De mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, zoals voorzien door dit artikel, kan slechts worden toegepast voor zover de in § 2 en § 3 bedoelde en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld.”.

HOOFDSTUK 2

Werkbaar werk

Afdeling 1

Loopbaansparen

Onderafdeling 1

Toepassingsgebied

Art. 32

Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Onderafdeling 2

Begrip loopbaansparen

Art. 33

§ 1. Het stelsel van loopbaansparen laat toe dat de werknemer tijd spaart om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt met het begrip “tijd” bedoeld:

- het krediet van overuren dat niet moet worden ingehaald overeenkomstig artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971;

- de conventionele verlofdagen toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal of ondernemingsniveau en die vrij te bepalen zijn door de werknemer;

- het aantal uren dat meer werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referenteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht bij toepassing van glijdende werktijden overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971;

§ 4. Pendant les périodes durant lesquelles le travailleur intérimaire, lié à une entreprise de travail intérimaire par un contrat de travail à durée indéterminée, est mis à disposition d'un utilisateur, les dispositions de ce chapitre s'appliquent, étant entendu que, dans les articles 9 et 9bis, les mots “contrat de travail intérimaire” sont remplacés par les mots “lettre de mission”.

§ 5. La possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée, telle que prévue par cet article, ne peut être utilisée que pour autant que les conventions collectives de travail visées au § 2 et au § 3 et rendues obligatoires par le Roi aient été établies.”.

CHAPITRE 2

Travail Faisable

Section 1^{re}

Compte Epargne Carrière

Sous-Section 1^{re}

Champ d'application

Art 32

La présente section est applicable aux travailleurs et employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sous-section 2

Notion de l'épargne-carrière

Art. 33

§ 1^{er}. Le système de l'épargne-carrière permet au travailleur d'épargner du temps pour prendre ultérieurement des jours de congé, au cours de la période de son engagement.

§ 2. Pour l'application de cette section on entend par “temps”:

- le crédit d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées conformément à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

- les jours de congés conventionnels accordés par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise et qui sont librement déterminés par le travailleur;

- le nombre d'heures qui ont été prestées en plus de la durée hebdomadaire moyenne de travail et qui, à la fin de la période de référence, peuvent faire l'objet d'un report en cas d'application de l'horaire flottant conformément à l'article 20ter de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

— de overuren waarvan de werknemer de keuze heeft om ze al dan niet in te halen overeenkomstig artikel 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, toelaten dat in het kader van het stelsel van loopbaansparen ook geldpremies worden gespaard om later tijdens de duur van de dienstbetrekking als betaald verlof op te nemen. De Koning bepaalt in dat geval, bij een in Ministerraad overlegd besluit, hoe de betrokken geldpremies achtereenvolgens in tijd en loon worden omgezet en wat in dit verband de regeling is op het vlak van de sociale zekerheid.

§ 3. De werknemer kan niet verplicht worden om deel te nemen aan een stelsel van loopbaansparen.

Onderafdeling 3

Invoering

Art. 34

§ 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan kan een kader met betrekking tot het loopbaansparen uitwerken.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het bevoegde paritair comité door een organisatie vertegenwoordigd in het betrokken paritair comité of door een individuele onderneming, kan op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten waarin een kader met betrekking tot het loopbaansparen wordt vastgelegd.

§ 2. Het kader dat wordt vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in § 1 bepaalt:

- welke tijdsperiodes kunnen worden opgespaard;
- de periode waarbinnen deze opgespaard kunnen worden;
- de wijze van opname van deze dagen door de werknemer.

De collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 34, § 1, eerste lid desgevallend wordt gesloten op sectoraal vlak, kan bepalen dat het spaartegoed overdraagbaar is binnen de betrokken sector. Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de nadere voorwaarden en modaliteiten van de overdraagbaarheid vast.

§ 3. Het vaststellen van het kader gebeurt rekening houdend met de genderdimensie.

§ 4. Naast de aangelegenheden bedoeld in § 1, worden ook de volgende aspecten van het stelsel van loopbaansparen geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst:

— les heures supplémentaires que le travailleur peut choisir de récupérer ou non conformément à l'article 26bis, § 2bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le Roi peut, par un arrêté royal approuvé en Conseil des ministres, également autoriser que des primes en argent soient épargnées dans le cadre du système d'épargne-carrière pour permettre la prise de jours de congé rémunérés ultérieurement dans la période de l'engagement. Le Roi détermine dans ce cas, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, comment les primes en argent sont converties successivement en temps et salaire, et quel est le régime de sécurité sociale à cet égard.

§ 3. Le travailleur ne peut être obligé de participer à un régime d'épargne-carrière.

Sous-section 3

Mise en oeuvre

Art. 34

§ 1^{er}. Une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, peut élaborer un cadre concernant l'épargne-carrière.

A défaut de convention collective de travail conclue au niveau d'un organe paritaire dans le délai de six mois à dater de la saisine du président de la commission paritaire compétente par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée ou d'une entreprise individuelle, une convention collective de travail peut être conclue au niveau de l'entreprise pour fixer un cadre concernant l'épargne-carrière.

§ 2. Le cadre qui est fixé dans la convention collective de travail visée au § 1^{er} détermine:

- quelles périodes de temps peuvent être épargnées;
- la période pendant laquelle ces épargnes peuvent avoir lieu;
- la manière suivant laquelle ces jours peuvent être pris par le travailleur.

Dans le cas où la convention collective de travail prévue à l'article 34, § 1^{er}, premier alinéa serait conclue au niveau sectoriel, elle peut prévoir la transmissibilité de l'avoir d'épargne au sein du secteur. Cette convention collective de travail fixe les conditions et modalités concernant la transmissibilité.

§ 3. La fixation du cadre se fait en tenant compte de la dimension du genre.

§ 4. Outre les modalités visées au § 1^{er}, les aspects suivants du système d'épargne-carrière doivent également être réglés par une convention collective de travail:

- de waardering van het spaartegoed;
- het beheer en de garanties voor de werknemer;
- de vereffening.

Onderafdeling 4

Beheer, garanties en vereffening

Art. 35

§ 1. Het stelsel van loopbaansparen wordt beheerd door hetzij de werkgever zelf, hetzij door een externe instelling, hetzij door het fonds voor bestaanszekerheid binnen de betrokken sector.

§ 2. Wanneer de werkgever zelf instaat voor het beheer van het stelsel van loopbaansparen, dient hij verplicht de nodige betalingswaarborgen te voorzien.

Art. 36

De werknemer heeft recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat de dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt. Hij behoudt dit recht ook wanneer de in artikel 34, § 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal vlak de overdraagbaarheid van het spaartegoed mogelijk maakt.

Onderafdeling 5

Evaluatie

Art. 37

De in deze afdeling bepaalde maatregelen maken, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2019, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

Afdeling 2

Schenking van conventioneel verlof

Onderafdeling 1

Toepassingsgebied

Art. 38

Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

- l'estimation de l'avoir d'épargne;
- la gestion et les garanties pour le travailleur;
- la liquidation.

Sous-section 4

Gestion, garanties et liquidation

Art. 35

§ 1^{er}. Le système de l'épargne-carrière est géré soit par l'employeur lui-même, soit bien par une institution externe, soit par le fonds de sécurité d'existence du secteur concerné.

§ 2. Lorsque l'employeur assume lui-même la gestion de l'épargne-carrière, il est obligé de prévoir les garanties de paiement nécessaires.

Art. 36

Le travailleur a droit au paiement intégral de son avoir d'épargne au moment où son engagement auprès de l'employeur prend fin. Il maintient ce droit également lorsque la convention collective de travail visée à l'article 34 conclue au niveau sectoriel rend possible la transmissibilité de l'avoir d'épargne.

Sous-section 5

Evaluation

Art. 37

Les règles prévues dans cette section font l'objet d'une évaluation par le Conseil national du Travail au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2019.

Section 2

Don de congés conventionnels

Sous-section 1^{re}

Champ d'application

Art 38

La présente section est applicable aux travailleurs et employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

*Onderafdeling 2**Begrippen*

Art. 39

Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder “schenking van verlof” begrepen de mogelijkheid voor een werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan opnemen, om er afstand van te doen ten gunste van een andere werknemer in de onderneming die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een ziekte of handicap of dat het slachtoffer is van een ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn.

Onder “conventionele verlofdagen” wordt begrepen, hetzij de bijkomende vakantiedagen toegekend door een individuele of collectieve overeenkomst, hetzij de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering en die betaald zijn.

De schenking van verloven gebeurt vrijwillig, anoniem en zonder tegenprestatie.

De werkgever moet akkoord gaan met de schenking van verloven.

*Onderafdeling 3**Invoering*

Art. 40

§ 1. De schenking van conventionele verlofdagen tussen werknemers van een zelfde onderneming wordt georganiseerd door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan.

§ 2. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangig making bij de Voorzitter van het bevoegde paritair orgaan door een organisatie vertegenwoordigd in het betrokken paritair orgaan, kan de schenking van verloven bedoeld in § 1 georganiseerd worden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door het arbeidsreglement.

*Onderafdeling 4**Voorwaarden*

Art. 41

§ 1. De werknemer die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een ziekte, handicap of dat het slachtoffer is van een ernstig ongeval en voor wie een

*Sous-section 2**Notions*

Art. 39

Pour l’application de la présente section, on entend par “don de congés”, la possibilité pour un travailleur qui dispose de jours de congés conventionnels dont il peut disposer librement, d’y renoncer au bénéfice d’un autre travailleur de l’entreprise qui assume la charge d’un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Par “jours de congés conventionnels”, on entend soit les jours de vacances complémentaires octroyées par convention individuelle ou collective, soit les jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail et qui sont rémunérés.

Le don de congés se fait de manière volontaire, anonyme et sans aucune contrepartie.

L’employeur doit marquer son accord sur le don de congés.

*Sous-section 3**Implémentation*

Art. 40

§ 1^{er}. Le don de congés conventionnels entre travailleurs d’une même entreprise est organisé par une convention collective de travail conclue au sein d’un organe paritaire.

§ 2. A défaut de convention collective de travail conclue au niveau d’un organe paritaire dans le délai de six mois à dater de la saisine du Président de la commission paritaire compétente par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée, le don de congés prévu au § 1^{er} peut être organisé par une convention collective de travail d’entreprise conclue avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, par le règlement de travail.

*Sous-section 4**Conditions*

Art. 41

§ 1^{er}. Le travailleur qui assume la charge d’un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant

voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn, kan aan zijn werkgever vragen om gebruik te maken van de verloven geschenken door werknemers tewerkgesteld door dezelfde werkgever, op voorwaarde dat hij voorafgaandelijk al zijn vakantiedagen en rustdagen die hij vrij kan opnemen, heeft opgenomen.

§ 2. De mogelijkheid geboden door paragraaf 1 staat open voor:

— de werknemer die ouder is in de eerste graad van het kind en ermee samenwoont;

— de werknemer die de partner is van de ouder van het kind, en die samenwoont met het kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Wanneer de in het eerste lid bedoelde werknemers geen gebruik kunnen maken van de door paragraaf 1 bedoelde mogelijkheid, kan ook de werknemer die ouder is in de eerste graad van het kind en er niet mee samenwoont zich op die mogelijkheid beroepen.

Art. 42

§ 1. De bijzondere ernst van de ziekte, de handicap of het ongeval, alsmede de onontbeerlijkheid van een voortdurende aanwezigheid en van een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking blijken uit een gedetailleerd medisch attest, opgesteld door de arts die het kind volgt wegens de ziekte, de handicap of het ongeval.

§ 2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer het medisch attest bedoeld in paragraaf 1 voor te leggen.

Onderafdeling 5

Procedure

Art. 43

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden vastgesteld in onderafdeling 4, doet zijn aanvraag tot het opnemen van verlof aan de werkgever met precisering van het aantal dagen dat hij meent nodig te hebben.

Deze aanvraag betreft maximaal twee weken en is hernieuwbaar.

Art. 44

De werkgever informeert zijn werknemers van het verzoek tot schenking van verlof evenals van het aantal dagen dat noodzakelijk is.

indispensables une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à son employeur d'utiliser les congés donnés par des travailleurs occupés par le même employeur, à condition qu'il ait préalablement épuisé l'ensemble de ses jours de vacances et jour de repos dont il peut disposer librement.

§ 2. La possibilité offerte au paragraphe 1^{er} est ouverte pour:

— le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant et qui cohabite avec lui;

— le travailleur qui est le partenaire du parent de l'enfant, et qui cohabite avec l'enfant et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque les travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} ne peuvent faire usage de la possibilité offerte au paragraphe 1^{er}, le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant et qui ne cohabite pas avec lui peut également utiliser cette possibilité.

Art. 42

§ 1^{er}. La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant en raison de la maladie, du handicap ou de l'accident.

§ 2. A la demande de l'employeur, le travailleur doit fournir le certificat médical visé au paragraphe 1^{er}.

Sous-section 5

Procédure

Art. 43

Le travailleur qui répond aux conditions fixées à la sous-section 4, notifie sa demande de congés à l'employeur en précisant le nombre de jours dont il estime avoir besoin.

Cette demande porte sur une période maximale de deux semaines et est renouvelable.

Art. 44

L'employeur informe ses travailleurs de la demande de don de congés ainsi que du nombre de jours nécessaires.

Art. 45

De werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan bepalen, kan, op volledig vrijwillige wijze, laten weten aan zijn werkgever dat hij geheel of gedeeltelijk afstand doet van deze verloven evenals van de uitbetaling ervan en er schenking van doet aan de werknemer bedoeld in artikel 41.

Art. 46

De werkgever garandeert de anonimitet van de werknemers die deelnemen aan de schenking van verloven.

*Onderafdeling 6**Uitvoering***Art. 47**

De werknemer die geniet van de geschonken dagen in toepassing van deze afdeling, ziet de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst geschorst met behoud van zijn loon gedurende de periode van afwezigheid.

TITEL 4*Hervorming werkgeversgroepering***Art. 48**

Artikel 186 van hoofdstuk XI, afdeling 1, van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen wordt vervangen als volgt:

“Art. 186. In afwijking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kan de minister van Werk werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke behoeften.

Om de toelating bedoeld in het eerste lid te verkrijgen, richt de werkgeversgroepering een aanvraag tot de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister neemt zijn beslissing binnen een termijn van 40 dagen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Hij kan het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190, § 3, derde lid. In dat geval wordt voormalde termijn van 40 dagen geschorst.

De Nationale Arbeidsraad brengt zijn advies uit binnen een termijn van 60 dagen. Indien de Nationale Arbeidsraad zijn advies niet uitbrengt binnen de voorgeschreven termijn, wordt er niet op gewacht.

Art. 45

De manière purement volontaire, le travailleur qui dispose de jours de congés conventionnels dont il peut disposer librement peut signaler à son employeur qu'il renonce à tout ou partie de ces congés ainsi qu'à la rémunération y afférente et qu'il en fait don au travailleur visé à l'article 41.

Art. 46

L'employeur assure l'anonymat des travailleurs participant au don de congés.

*Sous-section 6**Mise en œuvre***Art. 47**

Le travailleur bénéficiaire de jours donnés en application de la présente section, voit l'exécution de son contrat de travail suspendue avec maintien de sa rémunération pendant la période d'absence.

TITRE 4*Réforme groupements d'employeurs***Art. 48**

L'article 186 du chapitre XI, section 1, de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses est remplacé comme suit:

“Art. 186. Par dérogation à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le ministre de l'Emploi peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre des travailleurs à la disposition de leurs membres afin de mutualiser leurs besoins.

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

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

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

De werkgeversgroepering voegt haar huishoudelijk reglement toe aan haar toelatingsaanvraag.

De werkgeversgroepering moet elk jaar een activiteitenrapport bezorgen aan de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister van Werk verleent zijn toelating voor onbepaalde duur. De minister kan een einde maken aan zijn toelating wanneer de werkgeversgroepering niet de voorwaarden naleeft die zijn vastgesteld in de toelating of niet de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen naleeft die op haar rusten.”.

Art. 49

Artikel 187 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 187. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van een economisch samenwerkingsverband in de zin van het Boek XIV van het Wetboek Vennootschappen of van een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen en het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet toestaan andere doelen te hebben dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49

L'article 187 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden.”.

Art. 50

Artikel 190 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 190. § 1. In de toelating die hij verleent krachtens artikel 186, bepaalt de minister van Werk het paritair orgaan onder wiens bevoegdheid ressorteren de werkgeversgroepering en zijn werknemers.

§ 2. Als alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, kan de minister geen ander paritair orgaan aanduiden.

§ 3. Als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, duidt de minister van Werk onder de paritaire organen waaronder de leden van de werkgeversgroepering vallen, het paritair orgaan aan van de werkgeversgroepering.

De werkgeversgroepering waarvan niet alle stichtende leden onder hetzelfde paritair orgaan vallen, stelt in zijn aanvraag de koppeling met een paritair orgaan voor, onder deze waaronder zijn leden ressorteren.

Zo hij dit nodig acht, kan de minister van Werk het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad wanneer de leden van de groepering niet onder hetzelfde paritair orgaan vallen.

De minister van Werk duidt het paritair orgaan aan in functie van het dossier, volgens één van de volgende criteria:

— Het paritair orgaan van het lid of de leden van de groepering met het grootste volume aan uren voorzien in de terbeschikkingstelling;

— Het paritair orgaan van het lid of de leden met het grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers;

Wanneer een nieuw lid dat niet onder een van de paritaire organen valt van de stichtende leden zich aansluit bij de groepering, moet een nieuwe aanvraag worden gedaan om na te gaan of de initieel vastgestelde koppeling met een paritair orgaan gerechtvaardigd blijft. De minister kan, zo hij dit nodig acht, het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad. De initieel vastgestelde koppeling met het paritair orgaan blijft behouden gedurende de aanvraagprocedure.

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

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

Art. 50

L'article 190 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 190. § 1^{er}. Dans son autorisation accordée en vertu de l'article 186, le ministre de l'Emploi détermine l'organe paritaire dont relèvent le groupement d'employeurs et ses travailleurs.

§ 2. Si tous les membres du groupement d'employeurs relèvent du même organe paritaire, le ministre de l'Emploi ne peut désigner un autre organe paritaire.

§ 3. Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas du même organe paritaire, le ministre de l'Emploi désigne l'organe paritaire du groupement d'employeurs parmi les organes paritaires dont relèvent les membres du groupe-
ment d'employeurs.

Le groupement d'employeurs dont tous les membres fon-
dateurs ne relèvent pas du même organe paritaire propose,
dans sa demande, le rattachement à un organe paritaire parmi
ceux dont ses membres relèvent.

S'il l'estime nécessaire, le ministre de l'Emploi peut demander l'avis du Conseil national du Travail lorsque tous les membres du groupement ne relèvent pas du même organe paritaire.

Le ministre de l'Emploi détermine l'organe paritaire en fonction du dossier, selon un des critères suivants:

— L'organe paritaire d'un ou plusieurs membre du grou-
pement avec le plus grand volume horaire prévu dans la mise
à disposition;

— L'organe paritaire d'un ou plusieurs membre avec le plus
grand volume d'emploi de travailleurs permanents;

Si un nouveau membre ne relevant pas de l'un des organes paritaires des membres fondateurs s'adjoint au groupement, une nouvelle demande doit être faite afin de vérifier si le rat-
tachement à l'organe paritaire initialement déterminé reste justifié. Le ministre, s'il l'estime nécessaire, peut demander l'avis du Conseil national du Travail. Le rattachement à l'or-
gane paritaire initialement déterminé est maintenu au cours de la procédure de demande.

§ 4. De minister kan de koppeling met een paritair orgaan wijzigen op basis van de feitelijke elementen die opgenomen zijn in het activiteitenrapport.”.

Art. 51

Artikel 190/1 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 190/1. § 1. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing opleggen van artikel 32, § 4 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 2. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de in drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, onder de door hem vastgestelde voorwaarden, opleggen dat een beroep wordt gedaan op de tussenkomst van een externe organisator die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft.

De externe organisator mag geen lid zijn van de werkgeversgroepering.

Indien die externe organisator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de reglementering rond uitzendarbeid niet van toepassing op de activiteiten die uitsluitend verricht worden in het kader van de werkgeversgroepering.”.

Art. 52

In dezelfde wet wordt een artikel 193/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 193/1. De bepalingen van deze wet worden na vier jaar geëvalueerd in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.”.

Art. 53

De toelatingen die verleend werden krachtens artikel 186 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, en die bestaan op de datum van inwerkingtreding van deze wet blijven van kracht na deze datum.

§ 4. Le ministre peut modifier le rattachement à l'organe paritaire sur base des éléments de fait communiqués dans le rapport d'activités.”.

Art. 51

L'article 190/1 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

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

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

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

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

Art. 52

Dans la même loi, il est inséré un article 193/1, rédigé comme suit:

“Art. 193/1. Les dispositions de la présente section sont évaluées après quatre ans au sein du Conseil national du Travail”.

Art. 53

Les autorisations données en vertu de l'article 186 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, et existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi continuent à sortir leurs effets après cette date.

TITEL 5

Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

HOOFDSTUK 1

Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 54

In artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij de wetten van 23 juni 1981, 22 januari 1985, 21 december 1994 en gewijzigd en vernummerd bij de wet van 18 december 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, gewijzigd bij de wet van 23 juni 1981, wordt de zin “Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.” opgeheven;

2° tussen het tweede en het derde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

“Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld:

a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;

b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;

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 in kennis worden gesteld van hun werkroosters; het bericht moet de individuele werkroosters bepalen en is in ieder geval schriftelijk en gdateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.”.

TITRE 5

Simplification du travail à temps partiel

CHAPITRE 1^{ER}**Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail**

Art. 54

A l'article 6, § 1^{er}, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié par les lois du 23 juin 1981, 22 janvier 1985, 21 décembre 1994 et modifié et renommé par la loi du 18 décembre 2002, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 1^{er}, modifié par la loi du 23 juin 1981, la phrase “Pour les travailleurs occupés à temps partiel, ces indications sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel.” est abrogée;

2° entre le deuxième et le troisième alinéa, il est inséré un alinéa, rédigé comme suit:

“Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés:

a) La plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être prévues;

b) Les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues;

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 et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel seront informés de leurs horaires de travail; l'avis doit déterminer les horaires individuels de travail et est en tout cas écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiel au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur au délai d'un jour ouvrable.”.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 55

In artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981 en gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, 26 juli 1996 en 17 augustus 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid, gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, 26 juli 1996 en 17 augustus 2013, worden na de eerste zin de volgende zinnen ingevoegd:

“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.”;

2° het vierde lid wordt vervangen als volgt:

“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.”.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van de programmawet van 22 december 1989

Art. 56

In artikel 157 van de programmawet van 22 december 1989, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, worden de woorden “, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,” ingevoegd tussen de woorden “bewaard” en “op”.

Art. 57

In artikel 158 van dezelfde wet worden het eerste en het tweede lid vervangen als volgt:

“Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen vastgesteld worden wanneer de cyclus begint.

Onder “cyclus” moet verstaan worden de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt door de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer, schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11bis van voornoemde wet van 3 juli 1978.”.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 55

A l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 23 juin 1981, et modifié par les lois du 22 décembre 1989, 26 juillet 1996 et 17 août 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 3, modifié par les lois du 22 décembre 1989, 26 juillet 1996 et 17 août 2013, après la première phrase, les phrases suivantes sont insérées:

“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.”;

2° le quatrième alinéa est remplacé par ce qui suit:

“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.”.

CHAPITRE 3

Modifications de la loi-programme du 22 décembre 1989

Art. 56

A l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989, modifié par la loi du 26 juillet 1996, les mots “, soit sous format papier, soit sous format électronique,” sont insérés entre les mots “conservées” et “à”.

Art. 57

A l'article 158 de la même loi, le premier et le deuxième alinéa sont remplacés par ce qui suit:

“Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé selon un cycle qui s'étend sur plus d'une semaine, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Par “cycle”, il faut entendre une succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans le contrat de travail du travailleur à temps partiel, constaté par écrit conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 précitée.”.

Art. 58

Artikel 159 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, wordt vervangen als volgt:

"Art. 159. Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, worden de werknemers vooraf in kennis gesteld van hun werkroosters middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat de individuele werkroosters bepaalt, op de wijze en binnen de termijn opgenomen in het arbeidsreglement, zoals opgelegd bij artikel 6, § 1, 1°, derde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965.

Van zodra en zolang het werkrooster van kracht is, moet dit bericht met de individuele werkroosters of een afschrift ervan zich, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voornoemde wet van 8 april 1965. Het moet gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn."

Art. 59

Artikel 160 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 160. Behoudens wanneer een systeem van tijdsopvolging als bedoeld bij artikel 164 wordt gebruikt, moet de werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters bedoeld in de artikelen 157 tot 159 moeten worden opgetekend."

Art. 60

Artikel 164 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 164. Een systeem van tijdsopvolging kan het bij artikel 160 opgelegd document vervangen, op voorwaarde:

a) dat het systeem van tijdsopvolging voor elke betrokken werknemer de volgende gegevens bevat:

1° de identiteit van de werknemer;

2° per dag het begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes; deze gegevens moeten respectievelijk worden opgetekend op het ogenblik dat de prestaties beginnen, dat ze eindigen en bij het begin en einde van elke rustpauze;

3° de periode waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben;

b) dat het systeem van tijdopvolging de opgetekende gegevens bijhoudt gedurende de betrokken periode en kan worden geconsulteerd door de deeltijdse werknemer, alsook

Art. 58

L'article 159 de la même loi, modifié par la loi du 26 juillet 1996, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 159. Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les travailleurs sont informés préalablement de leurs horaires de travail moyennant un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine les horaires individuels de travail, de la manière et endéans le délai prévus dans le règlement de travail comme requis par l'article 6, § 1^{er}, 1^o, troisième alinéa de la loi du 8 avril 1965 précitée.

A partir du moment et aussi longtemps que l'horaire est en vigueur, cet avis avec les horaires individuels de travail, ou une copie de celui-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur."

Art. 59

L'article 160 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 160. Excepté lorsqu'un système de suivi du temps tel que visé par l'article 164 est utilisé, l'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel est tenu de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail visées aux articles 157 à 159".

Art. 60

L'article 164 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 164. Un système de suivi du temps peut remplacer le document visé à l'article 160, à condition:

a) que le système de suivi du temps pour chaque travailleur concerné comprenne les données suivantes:

1° l'identité du travailleur;

2° par jour, le début et la fin de ses prestations et de ses intervalles de repos; ces données doivent respectivement être consignées au moment où les prestations commencent, où elles finissent ainsi qu'au début et à la fin de ses intervalles de repos;

3° la période à laquelle les données consignées se rapportent;

b) que le système de suivi du temps contienne les données consignées durant la période concernée et puisse être consulté par le travailleur à temps partiel, ainsi que par les

door de ambtenaren die met het toezicht op de uitvoering van deze afdeling belast zijn kan worden geraadpleegd onder de voorwaarden zoals voorgeschreven bij artikel 166;

c) dat de opgetekende gegevens worden bewaard zoals voorgeschreven bij de artikelen 167 en 168;

d) dat de vakbondsafvaardiging in de mogelijkheid gesteld wordt om, conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, haar bevoegdheden uit te oefenen met betrekking tot het systeem van tijdsopvolging en de opgetekende gegevens.”.

Art. 61

In artikel 169 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de eerste paragraaf wordt het woord “apparaten” vervangen door het woord “systemen van tijdsopvolging”;

2° in de tweede paragraaf wordt de verwijzing naar artikel „164” opgeheven.

Art. 62

In artikel 171, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden “de apparaten” vervangen door de woorden “een systeem van tijdsopvolging”.

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding en overgangsbepaling

Art. 63

Deze titel treedt in werking op de eerste dag van de zevende maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 64

Wanneer al van vóór de inwerkingtreding van deze titel toepassing wordt gemaakt van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, moet het arbeidsreglement in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van deze titel binnen de zes maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van deze titel.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement, en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijven de regels van toepassing zoals zij van kracht waren tot de inwerkingtreding van deze titel.

fonctionnaires chargés de la surveillance de l'exécution de la présente section aux conditions prescrites par l'article 166;

c) que les données consignées soient conservées comme prescrit par les articles 167 et 168;

d) que la délégation syndicale soit en mesure d'exercer, conformément à la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, ses pouvoirs concernant le système de suivi du temps et les données consignées”.

Art. 61

A l'article 169 de la même loi les modifications suivantes sont apportées:

1° au premier paragraphe, le mot “appareils” est remplacé par les mots “systèmes de suivi du temps”;

2° au deuxième paragraphe, la référence à l'article „164” est abrogée.

Art. 62

A l'article 171, premier alinéa, de la même loi, remplacé par la loi du 29 mars 2012, les mots “des appareils” sont remplacés par les mots “d'un système de suivi du temps”.

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur et disposition transitoire

Art. 63

Le présent titre entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Art. 64

Lorsque déjà avant l'entrée en vigueur du présent titre, il est fait application d'horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l'article 11 bis, 3^e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978, le règlement de travail doit être mis en conformité avec les dispositions du présent titre endéans les six mois à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur du présent titre.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié, et au plus tard jusqu'à l'écoulement du délai visé au 1^{er} alinéa, les règles telles qu'elles étaient en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur du présent titre restent d'application.

Art. 65

Voor zover de minimumtermijn van één werkdag wordt nageleefd, blijven de voor de inwerkingtreding van deze titel gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht.

TITEL 6

Glijdende werktijden

HOOFDSTUK 1

Wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 66

In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 20ter ingevoegd, luidende:

"Art. 20ter. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of het arbeidsreglement kan de invoering toelaten van een glijdend uurrooster dat de overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaat.

Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn in de zin van artikel 19 en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest, zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst en, in voorkomend geval, het arbeidsreglement vermelden minstens:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de referenteperiode die 3 kalendermaanden bedraagt tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een andere duur bepaalt zonder evenwel een jaar te overschrijden;

2° de uren van verplichte aanwezigheid van de werknemer in de onderneming, hierna genoemd de stamtijd;

3° de uren van de variabele periodes, hierna genoemd glijtijd, waarbinnen de werknemer zelf zijn aankomst, vertrek en pauzes bepaalt. De dagelijkse arbeidsduur kan negen uur niet overschrijden;

4° het aantal uren dat kan worden gepresteerd onder of boven de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgelegd in de onderneming zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uren kan overschrijden;

5° het aantal uren dat meer of minder werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referenteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht, zonder dat dit aantal hoger kan zijn dan twaalf uren.

Art. 65

Pour autant que le délai minimum d'un jour ouvrable soit respecté, les conventions collectives de travail conclues avant l'entrée en vigueur du présent titre, continuent à produire leurs effets.

TITRE 6

*Horaires flottants*CHAPITRE 1^{ER}**Modification de la loi du 16 mars 1971 sur le travail**

Art. 66

Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail un article 20ter est inséré, rédigé comme suit:

"Art. 20ter. § 1^{er}. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou le règlement de travail peut autoriser l'instauration d'un horaire flottant permettant le dépassement des limites fixées à l'article 19.

L'horaire flottant comporte des périodes fixes dans lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et à la disposition de l'employeur au sens de l'article 19 et des périodes variables dans lesquelles le travailleur choisit lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses, sans préjudice de l'organisation de travail effective.

§ 2. La convention collective de travail et, le cas échéant le règlement de travail indiquent au moins:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence, dont la durée est fixée à 3 mois calendrier sauf si la convention collective de travail ou le règlement de travail fixent une autre durée sans toutefois excéder un an;

2° l'horaire de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise, ci-après appelé plage fixe;

3° l'horaire des périodes variables, ci-après appelées plages mobiles, dans lesquelles le travailleur choisit lui-même son arrivée, son départ et ses pauses. La durée journalière de travail ne peut excéder neuf heures;

4° le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée dans l'entreprise, sans que la durée hebdomadaire de travail ne puisse excéder 45 heures;

5° le nombre d'heures prestées en moins ou en plus par rapport à la durée hebdomadaire moyenne et qui, à la fin de la période de référence, pourront faire l'objet d'un report, sans que ce nombre soit supérieur à douze heures.

De twaalf uren bedoeld in punt 5° kunnen worden verhoogd bij collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de arbeidsduur die moet worden gerespecteerd binnen de referenteperiode; deze dagen worden gelijkgesteld rekening houdende met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur vermeld in het arbeidsreglement;

§ 4. De grenzen vastgesteld in § 2, 3° en 4° kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25bis en 26.

Als de werknemer op het einde van de referenteperiode meer of minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als gevolg van het zich voordoen van een geval van overmacht die de werknemer verhindert om tijdens een deel van de referenteperiode te werken, zal de recuperatie van deze uren kunnen gebeuren binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referenteperiode.

§ 5. Bij de toepassing van een glijdend uurrooster voorziet de werkgever in een systeem van tijdsopvolging dat voor elke betrokken werknemer volgende gegevens bevat:

- de identiteit van de werknemer;
- per dag de duur van zijn arbeidsprestaties;
- en wanneer het een deeltijdse werknemer met een vast werkrooster betreft, het begin en einde van zijn prestaties alsook zijn rustpauzes.

Het systeem van tijdsopvolging houdt deze gegevens bij gedurende de lopende referenteperiode en kan worden geconsulteerd door elke werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster, evenals door de ambtenaar aangewezen door de Koning.

De gegevens die opgetekend worden door het systeem van tijdsopvolging moeten bewaard worden gedurende een periode van vijf jaar na afloop van de dag waarop de gegevens betrekking hebben.

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van het precieze aantal uren dat hij binnen de referenteperiode bedoeld in § 2, 1°, op basis van een glijdend rooster, meer of minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het glijdend rooster.”.

Art. 67

Artikel 38bis, eerste lid van dezelfde wet wordt aangevuld met de woorden:

“of buiten de stamtid en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20ter”.

Les douze heures prévues au point 5° peuvent être augmentées par convention collective de travail..

§ 3. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur la période de référence; ces jours sont comptabilisés en tenant compte de la durée journalière moyenne de travail renseignée dans le règlement de travail;

§ 4 Les limites fixées au § 2, 3° et 4° peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25bis et 26.

Si, à la fin de la période de référence, le travailleur a presté plus d'heures ou moins d'heures que la durée hebdomadaire moyenne de travail en raison de la survenance d'un cas de force majeure qui l'empêche de travailler pendant une partie de la période de référence, la récupération de ces heures pourra se faire dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.

§ 5. En cas d'application d'un horaire flottant l'employeur prévoit un système de suivi du temps qui pour chaque travailleur concerné comprend les mentions suivantes:

- l'identité du travailleur;
- par jour la durée de ses prestations de travail;
- et lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel à horaire fixe, le début et la fin de ses prestations ainsi que ses pauses.

Le système de suivi du temps conserve ces données pendant la période de référence en cours et doit pouvoir être consulté par chaque travailleur occupé sur base d'un horaire flottant, ainsi que par le fonctionnaire désigné par le Roi.

Les données consignées par le système de suivi du temps de travail doivent être conservées durant une période de 5 ans après la fin du jour auquel se rapportent les données.

L'employeur doit veiller à ce que le travailleur, dans la période de référence visée au § 2, 1°, puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de l'horaire flottant.”.

Art. 67

L'article 38bis, alinéa 1^{er}, de cette même loi est complété par les mots suivants:

“ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20ter”.

Art. 68

In artikel 29, § 2, tweede lid van dezelfde wet worden de woorden “20ter” ingevoegd tussen de woorden “20bis,” en de woorden “22,1°”.

HOOFDSTUK 2**Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten****Art. 69**

In artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt een tweede paragraaf ingevoegd luidende:

“§ 2. In geval van toepassing van een glijdend rooster zoals voorzien in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, zal het loon dat verschuldigd is op basis van § 1 worden gerekend op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur”.

HOOFDSTUK 3**Wijziging van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers****Art. 70**

In de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wordt een artikel 9sexies ingevoegd luidende:

“Art. 9sexies. In geval van toepassing van artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, heeft de werknemer bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.”

Art. 71

In artikel 23, eerste lid van dezelfde wet wordt een 6° ingevoegd luidende:

“6° het loon dat teveel werd betaald aan de werknemer tewerkgesteld met een glijdend uurrooster zoals voorzien in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die de uren die hij minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, niet tijdig heeft ingehaald op het einde van de referentieperiode of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt.”

Art. 68

Dans l’article 29, § 2, alinéa 2, de cette même loi les mots “20ter” sont insérés entre les mots “20bis,” et les mots “22, 1°”.

CHAPITRE 2**Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail****Art. 69**

Dans l’article 27 de la loi du 3 juillet 1978 dont les dispositions actuelles formeront un § 1^{er}, un paragraphe 2, rédigé comme suit est inséré:

“§ 2. En cas d’application d’un horaire flottant tel que prévu à l’article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la rémunération due sur base du § 1^{er} sera calculée par rapport à la durée journalière moyenne”.

CHAPITRE 3**Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs****Art. 70**

Dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs un article 9sexies est inséré, rédigé comme suit:

“Art. 9sexies. En cas d’application de l’article 20ter de la loi du 16 mars 1971, le travailleur a droit, à chaque période de paie, au paiement de sa rémunération normale afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.”

Art. 71

Dans l’article 23, alinéa 1^{er}, de la même loi, est inséré un 6° rédigé comme suit:

“6° la rémunération payée en trop, au travailleur occupé en application d’un horaire flottant comme prévu à l’article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n’a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.”.

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 72

In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt een artikel 6/2 ingevoegd luidende:

“Art. 6/2. § 1. In geval van toepassing van een glijdend rooster overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement daarenboven vermelden:

- a) het begin en het einde van de stamtijd en de glijtijd en de duur van de rustpauzes;
- b) de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- c) de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur;
- d) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;
- e) de nadere regels en voorwaarden van recuperatie tijdens de referteperiode van de uren die meer of minder werden gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;
- f) de specifieke sancties in geval van niet-naleving door de werknemer van de regels die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster.

§ 2. De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement.“.

§ 3. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten op het niveau van de onderneming krachtens artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, 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, op voorwaarde dat alle vermeldingen voorzien in § 1 hierin opgenomen zijn.

HOOFDSTUK 5

Overgangsbepaling

Art. 73

Bij collectieve arbeidsovereenkomst die uiterlijk op 30 juni 2017 wordt neergelegd op de Griffee van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal

CHAPITRE 4

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 72

Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail il est inséré un article 6/2 rédigé comme suit:

“Art. 6/2. § 1^{er}. En cas d’application d’un horaire flottant conformément à l’article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit en outre indiquer:

- a) le début et la fin des plages fixes et des plages mobiles et la durée des intervalles de repos;
- b) la durée maximale de travail journalière et hebdomadaire;
- c) la durée journalière moyenne de travail;
- d) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne
- e) les modalités et conditions de récupération, pendant la période de référence, des heures prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail;
- f) les sanctions spécifiques en cas de non-respect par le travailleur des règles applicables à l’horaire flottant.

§ 2. Les mentions reprises au règlement de travail doivent être complétées par une annexe au règlement de travail représentant l’ensemble des règles applicables à l’horaire flottant. Cette annexe fait partie intégrante du règlement de travail.”.

§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12 les dispositions de la convention collective de travail, conclue au niveau de l’entreprise, en vertu de l’article 20 ter de la loi du 16 mars 1971, 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, pour autant que toutes les mentions prévues dans le § 1^{er} soient reprises.

CHAPITRE 5

Disposition transitoire

Art. 73

Par convention collective de travail déposée au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 30 juin 2017 au plus tard, ou par règlement de travail

Overleg, of bij arbeidsreglement waar de betrokken bepalingen uiterlijk op 30 juni 2017 worden ingevoegd, kan worden afgeweken van de bepalingen van deze titel, voor zover hierin een regeling van glijdende werkroosters geformaliseerd wordt die reeds vóór de inwerkingtreding van deze titel werd toegepast in de onderneming.

Tot de inwerkingtreding van deze geformaliseerde regeling en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijft de reeds in de onderneming toegepaste regeling van kracht.

TITEL 7

Uitbreidung palliatief verlof en tijdskrediet

Art. 74

In artikel 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, ingevoegd bij de wet van 21 december 1994, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt:

“§ 3. De periode tijdens welke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand. Deze periode kan twee keer worden verlengd met één maand.”.

Art. 75

In dezelfde wet wordt een artikel 103quinquies ingevoegd, luidende:

“Art. 103quinquies. Behoudens wanneer de in artikel 103bis bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst de duur van het recht op tijdskrediet met motief voor 1 januari 2017 uitbreidt overeenkomstig de bepalingen van het tweede en derde lid, maken de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, vanaf de betrokken datum aanspraak op het in het tweede en derde lid bedoelde bijkomende tijdskrediet.

Het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis, wordt verhoogd met 12 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziekgesins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2, van deze wet.

Bovenop de verhoging bedoeld in het tweede lid, wordt het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis, verhoogd met

dans lequel les dispositions concernées sont insérées pour le 30 juin 2017 au plus tard, il peut être dérogé aux dispositions du présent titre, pour autant qu'il y soit formalisé un régime d'horaires flottants déjà appliqué dans l'entreprise préalablement à l'entrée en vigueur du présent titre.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de ce régime formalisé et jusqu'à l'expiration du délai visé à l'alinéa premier au plus tard, le régime déjà appliqué dans l'entreprise restera en vigueur.

TITRE 7

Prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Art. 74

Dans l'article 100 bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, inséré par la loi du 21 décembre 1994, le paragraphe 3 est remplacé comme suit:

“§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre l'exécution de son contrat de travail est fixée à un mois. Cette période peut être prolongée deux fois d'un mois.”.

Art. 75

Dans la même loi est inséré un article 103quinquies rédigé comme suit:

“Art 103quinquies. Sauf dans le cas où la convention collective de travail visée à l'article 103bis élargit avant le 1^{er} janvier 2017 la durée du crédit-temps avec motif conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3, les travailleurs qui relèvent du champ d'application de cette convention collective de travail, peuvent à partir de cette même date prétendre au crédit-temps additionnel visé aux alinéas 2 et 3.

Le droit à un crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103bis, est augmenté de 12 mois pour les travailleurs qui suspendent complètement ou diminuent leurs prestations de travail:

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2 de cette loi;

Outre l'augmentation prévue à l'alinéa 2, le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103bis, est augmenté de

3 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2, van deze wet;
- om zorg te dragen voor hun gehandicapte kind tot de leeftijd van 21 jaar;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind.

De in het tweede en derde lid bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet doet geen afbreuk aan de opname- en uitoefeningsvooraarden die zijn vastgesteld door de in artikel 103bis bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.”.

Art. 76

De in artikel 103*quinquies*, tweede en derde lid, van de voormalige wet van 22 januari 1985 bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet is van toepassing op de aanvragen die vanaf 1 januari 2017 worden ingediend bij de werkgever.

TITEL 8

E-commerce

Art. 77

Artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt aangevuld met een punt 22° luidende:

“22° voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.”.

TITEL 9

Slotbepalingen

Art. 78

Onverminderd artikelen 20, 27, 63 en 73, treedt deze wet in werking op 1 januari 2017.

3 mois pour les travailleurs qui suspendent ou diminuent leurs prestations de travail:

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2 de cette loi;
- pour prodiguer des soins à leur enfant handicapé jusque l'âge de 21 ans.
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade

L'élargissement du droit au crédit-temps mentionné aux alinéas 2 et 3 ne porte pas préjudice aux conditions et modalités d'exécution qui sont fixées par la convention collective de travail visée à l'article 103bis.”.

Art. 76

L'élargissement du crédit-temps visé à l'article 103*quinquies*, alinéas 2 et 3, de la loi précitée du 22 janvier 1985 est applicable aux demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2017.

TITRE 8

E-commerce

Art. 77

L'article 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est complété par un point 22°, rédigé comme suit:

“22° pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.”.

TITRE 9

Dispositions finales

Art. 78

Sans préjudice des articles 20, 27, 63 et 73, la présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (hoofdstuk "werkbaar werk" - "investeren in opleiding") -
(v1) - 21/10/2016 07:55

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Kris PEETERS, Minister Van Werk

Contactpersoon beleidscel

Naam : Paolo de Francesco

E-mail : paolo.defrancesco@peeters.fed.be

Tel. Nr. : 02 233 50 59

Overheidsdienst

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Philip Braekmans

E-mail : philip.braekmans@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02 233 41 39

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (hoofdstuk "werkbaar werk" - "investeren in opleiding")

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

Het voorontwerp van wet voert een nieuw systeem in mbt de verhoging van de opleidingsinspanningen voor werknemers. De bepalingen mbt "investeren in opleiding" voorzien in de mogelijkheid om het recht op opleiding te organiseren, ofwel op sectoraal vlak, ofwel op het niveau van de onderneming door de creatie van een individuele opleidingsrekening. Bij gebreke aan deze twee instrumenten kan de werknemer aanspraak maken op een individueel recht van twee opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

Ja Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Inspectie van Financiën, akkoordbevinding van de Minister van Begroting en advies van de Raad van State.

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Rapport van de Expertengroep «Competitiviteit en Werk», meer bepaald hoofdstuk 5 getiteld «Opleidingsinspanningen van de ondernemingen» opgesteld in november 2015.

Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (hoofdstuk "werkbaar werk" - "investeren in opleiding") -
(v1) - 21/10/2016 07:55

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

1. Kansarmoedebestrijding

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Door de inspanningen inzake opleiding te verhogen, wordt, direct en indirect, vermeden dat werknemers hun job verliezen. Indien ze toch hun job zouden verliezen, geven de door de werknemer gevuld opleidingen meer kans op het snel weer vinden van een nieuwe job.

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Door de inspanningen inzake opleiding te verhogen, worden gelijke kansen en sociale cohesie verhoogd en versterkt.

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

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

Er zijn personen betrokken. | Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

onbekend

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

onbekend

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

Door de inspanningen inzake opleiding te verhogen, wordt, direct en indirect, vermeden dat werknemers hun job verliezen. Indien ze toch hun job zouden verliezen, geven de door de werknemer gevuld opleidingen meer kans op het snel weer vinden van een nieuwe job.

6. Consumptie- en productiepatronen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

7. Economische ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (hoofdstuk "werkbaar werk" - "investeren in opleiding") -
(v1) - 21/10/2016 07:55

Leg uit

Opleiding van werknemers en de verhoging van inspanningen op dit vlak dragen bij tot de economische ontwikkeling, met name een betere beroepsscholing van de werknemerspopulatie en een verhoogde arbeidsproductiviteit.

8. Investeringen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

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

onbekend

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

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

Het feit dat de werknemerspopulatie meer vorming zal volgen, leidt enerzijds tot beter geschoolde arbeidskrachten op de Belgische arbeidsmarkt. Anderzijds kunnen zich problemen van organisatorische aard stellen wanneer verschillende werknemers van een KMO tegelijk een opleiding zouden volgen.

Het wetsontwerp voorziet evenwel dat de nieuwe regeling inzake de opleidingsinspanningen voor KMO's die minder dan 10 werknemers tewerkstellen, niet van toepassing is.

Voor KMO's met een personeelsbestand van meer dan 10 en minder dan 20 werknemers kan een afwijkend regime ingesteld worden via koninklijk besluit.

Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

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

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

Huidige regelgeving

Ontwerp van regelgeving

Ondernemingen kunnen sancties oplopen.

De sancties voorzien in de oude regelgeving worden 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?

Ontwerp van regelgeving

Le projet de loi prévoit que l'employeur rend compte de la manière dont son obligation a été remplie en complétant le Bilan Social. L'obligation de remplir le Bilan Social concernant la formation existe déjà.

Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (hoofdstuk "werkbaar werk" - "investeren in opleiding") -
(v1) - 21/10/2016 07:55

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

Ontwerp van regelgeving

De Sociale Balans.

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

Ontwerp van regelgeving

Annuellement (sociale balans)

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

onbekend.

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. Beleidscoherente ten gunste van ontwikkeling

Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (hoofdstuk "werkbaar werk" - "investeren in opleiding") -
(v1) - 21/10/2016 07:55

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 ontwerp heeft enkel betrekking op intern-Belgische situaties.

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

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

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, de heer Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.be , 02 233 50 27
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel de Gols, michel.degols@werk.belgie.be , 02 233 4764

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Titel 2, hoofdstuk 1 (Arbeidsduur), Titel 3, hoofdstuk 1 (uitbreidung van het plus minus conto) en Titel 6, hoofdstuk 1 (glijdende werktijden) van het Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, waarvan de basisreglementering vervat ligt in de Arbeidswet van 16 maart 1971.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: <u> </u> <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Geen.
--	-------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Kennis binnen de eigen administratie.
--	---------------------------------------

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

20.10.2016

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	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
------------------	---	---	----------	---

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op de kansarmoedebestrijding.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

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

Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
------------------	---	---	----------	---

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op gelijke kansen en sociale cohesie.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

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

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

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

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Deze maatregelen hebben betrekking op werknemers en werkgevers, zonder onderscheid naar geslacht.

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

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

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?

	/
--	---

Gezondheid .4.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, waarbij de gemiddelde arbeidsduur van de voltijdse werknemer in België (38 uur per week) gegarandeerd blijft. Deze maatregelen hebben dus geen nieuwe impact op het vlak van gezondheid.

Werkgelegenheid .5.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur. Het gaat zowel om meer mogelijkheden tot flexibiliteit in hoofde van de werkgever (wendbaar werk) als in hoofde van de werknemer (werkbaar werk). Deze maatregelen hebben dus een positieve impact op de werkgelegenheid.

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

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op consumptie- en productiepatronen.

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, bevoorradingssekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur. Het gaat zowel om meer mogelijkheden tot flexibiliteit in hoofde van de werkgever (wendbaar werk) als in hoofde van de werknemer (werkbaar werk). Deze maatregelen hebben dus een positieve impact op de economische ontwikkeling.

Investeringen .8.

Investeringen 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

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en verhoogt dus de aantrekkelijkheid van de Belgische markt voor binnenlandse en buitenlandse investeringen.

Onderzoek en ontwikkeling .9.

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

- | | | | | |
|---|---|---|----------|---|
| <input type="checkbox"/> Positieve impact | <input type="checkbox"/> Negatieve impact | ↓ | Leg uit. | <input checked="" type="checkbox"/> Geen impact |
| Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op onderzoek en ontwikkeling. | | | | |

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Het is niet mogelijk om een inschatting te maken.

↓ 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.

Het ontwerp heeft een positieve impact op KMO's, want ook deze kunnen genieten van de nieuwe maatregelen.

↓ 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. **Dit ontwerp voorziet geen bijkomende administratieve lasten.** b.

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

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

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

a. -- * b.

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

a. -- * b.

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

Energie .12.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op energie.

Mobiliteit .13.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op mobiliteit.

Voeding .14.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op voeding.

Klimaatverandering .15.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op klimaatverandering.

Natuurlijke hulpbronnen .16.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op natuurlijke hulpbronnen.

Buiten- en binnenlucht .17.

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

 Positieve impact Negatieve impact

Leg uit.

 Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op buiten- en binnenlucht.

Biodiversiteit .18.

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

 Positieve impact Negatieve impact

Leg uit.

 Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op biodiversiteit.

Hinder .19.

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

 Positieve impact Negatieve impact

Leg uit.

 Geen impact

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op consumptie- en productiepatronen.

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

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op overheid.

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

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

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

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> voedselveiligheid | <input type="radio"/> inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie) |
| <input type="radio"/> gezondheid en toegang tot geneesmiddelen | <input type="radio"/> mobiliteit van personen |
| <input type="radio"/> waardig werk | <input type="radio"/> leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling) |
| <input type="radio"/> lokale en internationale handel | <input type="radio"/> vrede en veiligheid |

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

Deze onderdelen van het wetsontwerp hebben tot doel een grotere flexibiliteit tot stand te brengen op het vlak van de arbeidsduur, en hebben dus geen directe impact op ontwikkelingslanden.

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

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

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

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

/

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

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

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, de heer Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be - Bart Ooghe, bart.ooghe@peeters.fed.be, 02 233 50 36 - Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02 233 50 27_ _ _
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Arbeid, Werkgelegenheid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel De Gols, michel.degols@emploi.belgique.be

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk, Titel 2 , Hoofdstuk 2, Afdeling 2 Occasioneel telewerk
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Deze afdeling van het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk voorziet een wettelijk kader voor het occasioneel telewerk. De werknemer die geconfronteerd wordt met een moeilijke of onvoorzienbare situatie zal aan zijn werkgever kunnen vragen om occasioneel telewerk te verrichten. Wanneer het voor de werkgever niet mogelijk is om te voldoen aan die vraag, moet hij zijn werknemer hierover schriftelijk informeren. Wanneer het occasioneel telewerk wordt aanvaard, komen de partijen in onderling overleg de modaliteiten en voorwaarden hiertoe overeen. Een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement kan het occasioneel telewerk omkaderen. Deze bepalingen zullen in werking treden op 1 januari 2017, behalve indien de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad vóór deze datum een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten ter omkadering van het occasioneel telewerk.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _ _ <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	/
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

20 oktober 2016

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 afdeling van het voorontwerp is van toepassing op de werknemers en werkgevers van de privésector, zonder onderscheid naar geslacht.

Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

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

Zie 1.

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 (bloedvatziekten, 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 zorgt voor een beter evenwicht tussen privé- en beroepsleven.](#)

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, bevoorradingssekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Investeringen .8.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Het is onmogelijk om een inschatting te maken. Alle ondernemingen kunnen occasioneel telewerk aanbieden en dit ongeacht de sector of het aantal werknemers dat ze in dienst hebben.

↓ 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.

[Zie 1.](#)

↓ 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. [Op vandaag, is er geen regelgevend kader voor het occasioneel telewerk.](#)

b. [Onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer binnen een redelijke termijn een voorafgaandelijke aanvraag voor occasioneel telewerk doen. De werkgever die niet kan ingaan op deze aanvraag, brengt zijn redenen zo snel mogelijk schriftelijk ter kennis van de werknemer.](#)

↓ 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. [Zie 1.](#)

b. [Zie 1.](#)

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

a. [Zie 1.](#)

b. [Zie 1.](#)

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

a. /

b. /

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

/

Energie .12.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Mobiliteit .13.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Voeding .14.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Klimaatverandering .15.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Natuurlijke hulpbronnen .16.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Buiten- en binnenlucht .17.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Hinder .19.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Overheid .20.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

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

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

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

[Er is geen enkel ontwikkelingsland betrokken.](#)

↓ 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?

--

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

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

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, de heer Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.be , 02 233 50 27
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel de Gols, michel.degols@werk.belgie.be , 02 233 4764

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Afdeling 2 van Titel 3 van het Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk – Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Dit deel van het voorontwerp van wet regelt de arbeidsovereenkomst uitzendarbeid voor onbepaalde tijd.	
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: ___	<input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Geen.
--	-------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Kennis binnen de eigen administratie.
--	---------------------------------------

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

20.10.2016

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



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

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

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

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

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

Kansarmoedebestrijding .1.

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

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

Dit deel van het ontwerp voegt in de wetgeving op de uitzendarbeid de mogelijkheid in om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te kunnen afsluiten. Het voordeel voor uitzendkrachten is dat zij op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zullen kunnen worden tewerkgesteld, waardoor hun anciënniteit niet wordt onderbroken. Bovendien hebben ze recht op een opzeggingsvergoeding bij eenzijdige beëindiging van hun overeenkomst door het uitzendbureau. Er wordt ook voorzien in een loonwaarborg voor de periode waarin ze door het uitzendbureau niet worden tewerkgesteld. Dit zijn dus positieve maatregelen voor uitzendkrachten op het vlak van de kansarmoedebestrijding.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

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

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

Dit deel van het ontwerp voegt in de wetgeving op de uitzendarbeid de mogelijkheid in om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te kunnen afsluiten. Het voordeel voor uitzendkrachten is dat zij op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zullen kunnen worden tewerkgesteld, waardoor hun anciënniteit niet wordt onderbroken. Bovendien hebben ze recht op een opzeggingsvergoeding bij eenzijdige beëindiging van hun overeenkomst door het uitzendbureau. Er wordt ook voorzien in een loonwaarborg voor de periode waarin ze door het uitzendbureau niet worden tewerkgesteld. Dit zijn dus positieve maatregelen voor uitzendkrachten op het vlak van gelijke kansen en sociale cohesie.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

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

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

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

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Deze maatregelen hebben betrekking op uitzendkrachten en uitzendbureaus, zonder onderscheid naar geslacht.

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

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

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?
/

Gezondheid .4.

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

 Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

Dit deel van het ontwerp voegt in de wetgeving op de uitzendarbeid de mogelijkheid in om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te kunnen afsluiten. Het voordeel voor uitzendkrachten is dat zij op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zullen kunnen worden tewerkgesteld, waardoor hun anciënniteit niet wordt onderbroken. Bovendien hebben ze recht op een opzeggingsvergoeding bij eenzijdige beëindiging van hun overeenkomst door het uitzendbureau. Er wordt ook voorzien in een loonwaarborg voor de periode waarin ze door het uitzendbureau niet worden tewerkgesteld. Dit zijn dus positieve maatregelen voor uitzendkrachten met een (veelal indirect) positieve impact op hun gezondheid.

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

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus een positieve impact op de werkgelegenheid.

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

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen impact op de consumptie- en productiepatronen.

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, bevoorradingssekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

 Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

Via deze maatregel kunnen uitzendbureaus hun uitzendkrachten beter aan zich binden om aldus een pool op te bouwen van uitzendkrachten voor beroepsprofielen waar veel vraag naar bestaat op de arbeidsmarkt. Het heeft dus een postieve impact op de werkgelegenheid en de economische ontwikkeling.

Investeringen .8.

Investeringen 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

Dit deel van het ontwerp voegt in de wetgeving op de uitzendarbeid de mogelijkheid in om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te kunnen afsluiten. Het voordeel voor uitzendkrachten is dat zij op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zullen kunnen worden tewerkgesteld, waardoor hun anciënniteit niet wordt onderbroken. Bovendien hebben ze recht op een opzeggingsvergoeding bij eenzijdige beëindiging van hun overeenkomst door het uitzendbureau. Er wordt ook voorzien in een loonwaarborg voor de periode waarin ze door het uitzendbureau niet worden tewerkgesteld. Dit deel van het ontwerp heeft dus een positieve impact op menselijk kapitaal.

Onderzoek en ontwikkeling .9.

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

Positieve impact

Negatieve impact



Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op onderzoek en ontwikkeling.

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Het is niet mogelijk om een inschatting te maken.

↓ 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.

Het ontwerp heeft een positieve impact op KMO's, want ook deze kunnen genieten van de nieuwe maatregelen.

↓ 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. Dit ontwerp voorziet geen bijkomende administratieve lasten, behoudens dat de arbeidsovereenkomst uitzendarbeid voor onbepaalde duur schriftelijk moet worden gesloten.

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

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

- a. —* b.

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

- a. —* b.

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

- a. —* b.

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

—

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

Energie .12.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op energie.

Mobiliteit .13.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op mobiliteit.

Voeding .14.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op voeding.

Klimaatverandering .15.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op klimaatverandering.

Natuurlijke hulpbronnen .16.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op natuurlijke hulpbronnen.

Buiten- en binnenlucht .17.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op buiten- en binnenlucht.

Biodiversiteit .18.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op biodiversiteit.

Hinder .19.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op hinder.

Overheid .20.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op overheid.

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

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

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

- voedselveiligheid
- gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
- waardig werk
- lokale en internationale handel
- inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
- mobiliteit van personen
- leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
- vrede en veiligheid

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

Dit ontwerp heeft tot doel om uitzendkrachten de mogelijkheid te bieden een arbeidsovereenkomst onbepaalde duur te sluiten en heeft dus geen directe impact op ontwikkelingslanden.

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

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

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

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

/

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	Minister van Werk_
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, Bart.Ooghe@peeters.fed.be, 02/233.50.36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27.
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg_
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel De Gols – michel.degols@werk.belgie.be – 02/233.47.64

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk – Titel 3 – Hoofdstuk 2 – Afdeling 1 – Loopbaansparen.
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk introduceert een stelsel van loopbaansparen dat toelaat dat de werknemer tijd opspaat om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking op te nemen als verlof. Op die manier krijgt de werknemer de gelegenheid om zijn loopbaan voor een stuk zelf te sturen en om adempauzes te nemen in zijn professionele leven. Het initiatief voor de invoering en omkadering van het loopbaansparen wordt bij de sectoren en/of de ondernemingen gelegd, maar de werknemer kan niet verplicht worden om er aan deel te nemen.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: <u> </u> <input type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Geen
--	------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

20.10.16

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

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

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



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

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

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

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

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

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

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Het loopbaansparen is een maatregel van toepassing op de privé-sector (toepassingsgebied van de cao-wet) die, indien de sectoren en/of ondernemingen dit wensen en mits zij daartoe de gepaste procedure volgen, kan worden toegepast op de werknemers uit de betrokken sectoren en/of ondernemingen. De deelname aan een systeem van loopbaansparen is in alle gevallen een vrije keuze van de werknemer.

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 uitgangspunt van het loopbaansparen in het voorontwerp is het sparen van tijd die dan later tijdens als verlof wordt opgenomen. De elementen die als tijd kunnen worden opgespaard, worden op limitatieve wijze vastgesteld door het voorontwerp. Naast het opsparen van extralegale verlofdagen en uren die met toepassing van de glijende werktijden op het einde van de referentperiode kunnen worden overgedragen, kunnen ook bepaalde overuren worden opgespaard. De omkaderende collectieve arbeidsovereenkomst moet aanduiden welke tijdsperiodes zullen gespaard kunnen worden met aanduiding van de periode waarbinnen deze opgespaard kunnen worden. Ook de wijze van opname van deze dagen moet in die overeenkomst verduidelijkt worden. Het voorontwerp zegt hierover explicet dat het vaststellen van dat kader moet gebeuren rekening houdend met de genderdimensie. De bedoeling moet zijn dat vrouwen evenveel spaarmogelijkheden hebben als mannen. Stel bijvoorbeeld dat binnen een bepaalde sector of onderneming de mannelijke werknemers doorgaans veel meer overuren presteren dan hun vrouwelijke collega's, dan dient dit gegeven mee in rekening worden genomen bij het vaststellen van de tijdsperiodes die kunnen worden opgespaard binnen die bepaalde sector of onderneming. De uitgewerkte regeling zal in dergelijke situatie met andere woorden de mogelijk op te sparen tijdsperiodes niet kunnen beperken tot enkel de gepresteerde overuren.

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 (bloedvatziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (socialeconomisch 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

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, bevoorradingssekerheid 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, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe

ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.		
<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓ Leg uit.
<input checked="" type="checkbox"/> 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 sectoren en ondernemingen uit de privé-sector zijn betrokken. Een verdere uitsplitsing is onmogelijk.

↓ 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.

Het loopbaansparen is een facultatieve maatregel waartoe beslist kan worden in functie van de concrete kenmerken eigen aan een sector en/of onderneming. De impact op de kmo's zal op dat moment een rol spelen.

↓ 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*

b. Het voorontwerp voorziet een kader dat kan wordt geactiveerd op sector en/of ondernemingsniveau door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst waarin een aantal zaken verplicht moeten worden geregeld. Het stelsel van loopbaansparen wordt beheerd door ofwel de werkgever zelf ofwel door het fonds voor bestaanszekerheid binnen de betrokken sector. Wanneer de werkgever zelf instaat voor het beheer van het stelsel van loopbaansparen moet hij de nodige betalingswaarborgen voorzien (b.v. via het afsluiten van een bankgarantie). Neemt de dienstbetrekking van een werknemer die van deze maatregel geniet een einde, dan heeft hij recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat zijn dienstbetrekking afloopt.

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

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

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?
- a. —* b. Wanneer de werkgever zelf instaat voor het beheer van het stelsel van loopbaansparen moet hij verplicht de nodige betalingswaarborgen voorzien.
3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?
- a. —* b. Vast te stellen door de sector en of de onderneming.
4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?
- a. —* b. Vast te stellen door de sector en of de onderneming.
5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?
- Het loopbaansparen is een facultatieve maatregel.

Energie .12.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Mobiliteit .13.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Voeding .14.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Klimaatverandering .15.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen .16.

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

Positieve impact Negatieve impact Geen impact

Buiten- en binnenlucht .17.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermd 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 luchtuivering, 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:

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> voedselveiligheid | <input type="radio"/> inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie) |
| <input type="radio"/> gezondheid en toegang tot geneesmiddelen | <input type="radio"/> mobiliteit van personen |
| <input type="radio"/> waardig werk | <input type="radio"/> leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling) |
| <input type="radio"/> lokale en internationale handel | <input type="radio"/> vrede en veiligheid |

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

Geen enkel ontwikkelingsland is betrokken. --

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?

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	Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, Bart.Ooghe@peeters.fed.be, 02 233 50 36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02 233 50 27
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel De Gols - michel.degols@emploi.belgique.be 02 233 47 64

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp Werkbaar Wendbaar Werk – titel 3 – Hoofdstuk 2 – Sectie 2 – Schenking van verlofdagen
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp Werkbaar Wendbaar Werk creeert een kader waarbinnen werknemers hun conventionele verlofdagen kunnen schenken aan een collega met een zwaar ziek kind. Dit moet mogelijk gemaakt worden op niveau van het Paritair Comité. Bij gebrek daaraan kan deze optie ook op ondernemingsvlak geactiveerd worden.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	geen
--	------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

20.10.2016

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



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

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

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

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

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

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

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

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

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Het systeem van schenking van verlofdagen is op suppletieve wijze van toepassing in de sectoren, subsectoren en ondernemingen die dit systeem in werking willen laten treden. Bovendien is dit op niveau van de werknemer vrijwillig. Het is onmogelijk om de beoogde groep te bepalen.

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.

Zie punt 1

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 (bloedvatziekten, 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

--

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, bevoorradingssekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Investeringen .8.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Dit is onmogelijk te bepalen

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

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

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

--

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

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

--

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

--

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

--

Administratieve lasten .11.

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

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

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

a. Dit is onbestaande in het huidige systeem

b. Het voorontwerp creëert een kader voor schenking van verlofdagen. Indien dit kader geactiveerd is, kan de werknemer die voldoet aan alle voorwaarden om beroep te doen op schenking van verlofdagen, zijn werkgever op de hoogte brengen van zijn vraag en van het aantal verlofdagen dat hij nodig heeft. Deze aanvraag betreft een maximale periode van twee weken en is hernieuwbaar. De werkgever brengt de werknemers op de hoogte van de aanvraag. De werknemers die verlofdagen wensen te schenken, brengen de werkgever hiervan op de hoogte.

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

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

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

a. --*

b. De werknemer die gebruik wilt maken van deze verlofdagen moet een aanvraag indienen bij zijn werkgever. Deze aanvraag betreft een maximale periode van twee weken en is verlengbaar. Bovendien moet hij, indien de werkgever dit vraagt, een gedetailleerd medisch attest van de zware ziekte van zijn kind voorleggen.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?
- a. —*
- b. **Dit wordt vastgelegd door het paritair comité of het bedrijf zelf.**
4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?
- a. —*
- b. **De aanvraag van de werknemer betreft een periode van twee weken en is vernieuwbaar.**
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, bevoorradingsszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

—

Mobiliteit .13.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

—

Voeding .14.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

—

Klimaatverandering .15.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

—

Natuurlijke hulpbronnen .16.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

—

Buiten- en binnenlucht .17.

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

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
<hr/>				

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermd 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 luchtuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
<hr/>				

Hinder .19.

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

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
<hr/>				

Overheid .20.

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

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
<hr/>				

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

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

- Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:
 - voedselveiligheid
 - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
 - waardig werk
 - lokale en internationale handel
 - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
 - mobiliteit van personen
 - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
 - vrede en veiligheid
 Indien er geen enkele ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.
 Er zijn geen ontwikkelingslanden betrokken
 ↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 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.
- Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?
 ↓

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	Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, bart.ooghe@peeters.fed.be, 02 233 50 36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02 233 50 27
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel De Gold – michel.degols@emploi.belgique.be 02 233 47 64

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van de Wet Werkbaar Wendbaar Werk – Titel 4 - Werkgeversgroepering
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Titel 4 van het voorontwerp van de wet Werkbaar Wendbaar Werk wijzigt hoofdstuk XI, sectie 1 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen wat betreft de werkgeversgroeperingen. Er is voorzien dat de werkgeversgroepering niet meer dan vijftig werknemers kan tewerkstellen. Bovendien voorziet titel 4 een vereenvoudiging van de procedure voor het verlenen van de ministeriële toelating om te functioneren als een werkgeversgroepering. Tot slot omvat titel 4 de nodige bepalingen om uit te maken tot welk paritair comité de werkgeversgroepering behoort.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: ... <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Geen
--	-------------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

20.10.2016

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

Het systeem van werkgeversgroeperingen zorgt ervoor dat werknemers in een arbeidsregeling met meer uren zitten dan wanneer ze slechts door één werkgever tewerkgesteld zouden worden.

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

Het systeem van werkgeversgroeperingen zorgt ervoor dat werknemers in een arbeidsregeling met meer uren zitten dan wanneer ze slechts door één werkgever tewerkgesteld zouden worden.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

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

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

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

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

De tewerkstelling van werknemers door een werkgeversgroepering gebeurt zonder onderscheid op basis van gender.

↓ 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.

Zie punt 1.

↓ 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 (bloedvatziekten, 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 loon- en arbeidsvooraarden van het Paritaire Comité waartoe de werkgeversgroepering behoort, aangeduid door de Minister van Werk, zijn van toepassing.

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, bevoorradingssekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

De werkgeversgroepering functioneert als werkgever. Het systeem van werkgeversgroepering zal niet alleen een verhoging van het aantal werkgevers met zich meebrengen, maar ook een vermeerdering van het werk.

Investeringen .8.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

-- --

Onderzoek en ontwikkeling .9.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

-- --

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Elke onderneming die zijn vraag naar personeel wil bundelen met ander werkgevers kan gebruik maken van het systeem van werkgeversgroepering (het ter beschikking stellen van werknemers aan verschillende werkgevers). De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen. Het is evenwel voorzien dat de Koning deze grens kan optrekken.

↓ 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.

Het systeem van werkgeversgroeperingen biedt de mogelijkheid aan KMO's, die niet de financiële middelen hebben om personeel (bijvoorbeeld voltijs) te werk te stellen, om zich te beroepen op de werknemers die beschikbaar zijn in de werkgeversgroepering waar zij toe behoren.

↓ 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. Om te kunnen functioneren als een werkgeversgroepering, moet men het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen, alvorens toelating te vragen aan de Minister van Werk.

- b. Het wetsontwerp vereenvoudigt de bestaande administratieve procedure. Er moet evenwel nog steeds toelating gevraagd worden aan de Minister van Werk, maar het voorafgaand advies bij de Nationale Arbeidsraad is niet meer verplicht.

↓ 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. De aanvraag (met een kopie van de statuten, huishoudelijk reglement) moet per aangetekende brief ingediend worden.
- b. De aanvraag (met een kopie van de statuten, huishoudelijk reglement) moet per aangetekende brief ingediend worden.

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

- a. Bij het hoofd van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- b. Bij het hoofd van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

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

- a. Introductie van de vraag + verslag van de jaarlijkse activiteiten
- b. Introductie van de vraag + verslag van de jaarlijkse activiteiten

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, bevoorradingsszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Mobiliteit .13.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Voeding .14.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Klimaatverandering .15.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Natuurlijke hulpbronnen .16.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Buiten- en binnenlucht .17.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

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

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> voedselveiligheid | <input type="radio"/> inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie) |
| <input type="radio"/> gezondheid en toegang tot geneesmiddelen | <input type="radio"/> mobiliteit van personen |
| <input type="radio"/> waardig werk | <input type="radio"/> leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling) |
| <input type="radio"/> lokale en internationale handel | <input type="radio"/> vrede en veiligheid |

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

Er is geen ontwikkelingsland betrokken

↓ 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?

--

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

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

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, de heer Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be - Bart Ooghe, bart.ooghe@peeters.fed.be, 02 233 50 36 - Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02 233 50 27
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel De Gols, michel.degols@emploi.belgique.be, 02 233 47 64

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk. Titel 5 Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Titel 5 van het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk voorziet in een vereenvoudiging en modernisering van een aantal aspecten van de deeltijdse arbeid met het oog op de verlichting van de administratieve lasten voor de werkgevers, zonder evenwel afbreuk te doen aan de rechten van de deeltijdse werknemers en de bescherming van hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en zonder te raken aan de bestaande garanties tegen mogelijke misbruiken en de bestaande controlesmiddelen in de strijd tegen de sociale fraude.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: ___ <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	/
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

20 oktober 2016

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 titel van het ontwerp heeft een impact op de deeltijdse werknemers en hun werkgevers, zonder onderscheid naar geslacht.

Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

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

Zie punt 1.

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 (bloedvatziekten, 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

--

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, bevoorradingssekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Investeringen .8.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Het is onmogelijk om een inschatting te maken. Alle ondernemingen kunnen deeltijdse werknemers tewerkstellen en dit ongeacht de sector of het aantal werknemers dat ze in dienst hebben.

↓ 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.

Zie 1.

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

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

--

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

--

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

--

Administratieve lasten .11.

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

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

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

- a. **De deeltijdse arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld. In het arbeidsreglement moeten alle deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters worden opgenomen die in de onderneming kunnen worden toegepast. De toepasselijke werkroosters moeten worden bekendgemaakt. De afwijkingen op de werkroosters moeten worden opgetekend. Om de controle mogelijk te maken, moeten bepaalde documenten worden bewaard.**

- b. **De deeltijdse arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld. Het arbeidsreglement moet slechts een kader voor de toepassing van de variabele werkroosters vastleggen en niet langer alle mogelijke deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters bevatten. De verplichtingen met betrekking tot de bekendmaking van de werkroosters en het toezicht op de afwijkingen worden vereenvoudigd en aangepast aan de huidige en toekomstige technologieën. Om de controle mogelijk te maken, moeten bepaalde documenten worden bewaard.**

↓ 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. **De deeltijdse arbeidsovereenkomst met de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster, het arbeidsreglement met alle deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters die in de onderneming kunnen worden toegepast, een afschrift of uittreksel van de deeltijdse arbeidsovereenkomst, de kennisgeving van het toepasselijke werkrooster aan de betrokken deeltijdse werknemer, een bericht dat voor**

- b. **De deeltijdse arbeidsovereenkomst met de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster, het arbeidsreglement met het kader voor de toepassing van de variabele werkroosters, een afschrift of uittreksel van de deeltijdse arbeidsovereenkomst in papieren of elektronische vorm, de schriftelijke kennisgeving van het toepasselijke werkrooster aan de betrokken deeltijdse werknemers die moet worden bewaard in papieren of elektronische vorm, een systeem van**

<p>iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepaalt en moet worden aangeplakt en bewaard, een document waarin de afwijkingen op de normale werkroosters worden opgetekend, maar dat onder bepaalde voorwaarden kan worden vervangen door geschikte apparaten.</p> <p>3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?</p> <p>a. Zie 2.</p> <p>b. Zie 2.</p> <p>4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?</p> <p>a. /</p> <p>b. /</p> <p>5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?</p> <p>/</p>	<p>tijdsopvolging of een document waarin de afwijkingen op de normale werkroosters worden opgetekend.</p>
--	---

Energie .12.

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

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> 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.

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
--				

Voeding .14.

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

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> 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.

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> 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.

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
--				

Buiten- en binnenlucht .17.

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

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
<hr/>				

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermd 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 luchtuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
<hr/>				

Hinder .19.

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

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
<hr/>				

Overheid .20.

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

<input type="checkbox"/> Positieve impact	<input type="checkbox"/> Negatieve impact	↓	Leg uit.	<input checked="" type="checkbox"/> Geen impact
<hr/>				

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

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

- Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:
 - voedselveiligheid
 - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
 - waardig werk
 - lokale en internationale handel
 - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
 - mobiliteit van personen
 - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
 - vrede en veiligheid
 Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.
 Er is geen enkel ontwikkelingsland betrokken.

<input type="checkbox"/>	Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.
--------------------------	--
- Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

<input type="checkbox"/>	Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.
--------------------------	--
- Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?
 — —

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	Minister van Werk_
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, Bart.Ooghe@peeters.fed.be, 02/233.50.36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27.
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg_
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel De Gols – michel.degols@werk.belgie.be – 02/233.47.64

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk – Titel 7 – Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp van wet brengt de totale duur van het recht op palliatief verlof van twee maanden op drie maanden. Daarnaast voorziet het wetsontwerp in een uitbreiding van het recht op tijdskrediet met een zorgmotief naar 51 maanden indien de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 niet tijdig wordt aangepast in deze zin.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: ___ <input type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Geen
--	------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

20.10.16

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

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

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



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

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

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

--

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

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

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

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

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

De wijziging met betrekking tot het palliatief verlof is van toepassing op alle sectoren, zowel de privé- als de publieke sector.
De wijziging met betrekking tot het tijdskrediet is van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn in de privé-sector (toepassingsgebied van de cao-wet).

Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

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

Statistisch gezien nemen meer vrouwelijke werknemers palliatief verlof of tijdskrediet met een zorgmotief op dan hun mannelijke collega's.

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

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

Niet aan de orde.

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

Positieve impact: het palliatief verlof en het tijdskrediet met zorgmotief wordt uitgebreid.

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 (bloedvatziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (socialeconomisch 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

--

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, bevoorradingssekerheid 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, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernehmenspraktijken 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.

Alle ondernemingen uit de privé-sector (toepassingsgebied van de cao-wet).

↓ 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.

Niet aan de orde.

↓ 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***

b. **Voorontwerp**

↓ 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. Aanvraag richten aan de werkgever waarin een tijdskrediet of een palliatief verlof wordt aangevraagd._ _* | b. Geen wijzigingen in dit verband. |
|---|--|

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

- | | |
|---|--|
| a. Op het niveau van de werkgever. _ * | b. Geen wijzigingen in dit verband. |
|---|--|

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

- | | |
|---|--|
| a. Voor elke periode van tijdskrediet of palliatief verlof moet er een aanvraag gebeuren_ _* | b. Geen wijzigingen in dit verband. |
|---|--|

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, bevoorradingsszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Mobiliteit .13.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Voeding .14.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Klimaatverandering .15.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Natuurlijke hulpbronnen .16.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Buiten- en binnenlucht .17.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

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

Positieve impact Negatieve impact Leg uit. Geen impact

--

Hinder .19.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Overheid .20.

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

Positieve impact Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

--

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

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

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

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

Geen enkel ontwikkelingsland is betrokken. --

↓ 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?

Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable (chapitre "travail faisable" - "investir dans la formation") - (v1)
- 21/10/2016 07:55

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Kris PEETERS, Ministre de l'Emploi

Contact cellule stratégique

Nom : Paolo de Francesco

E-mail : paolo.defrancesco@peeters.fed.be

Téléphone : 02 233 50 59

Administration

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Contact administration

Nom : Philip Braekmans

E-mail : philip.braekmans@werk.belgie.be

Téléphone : 02 233 41 39

B. Projet

Titre de la réglementation

Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable (chapitre "travail faisable" - "investir dans la formation")

Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

L'avant projet de loi introduit un nouveau système concernant l'augmentation des efforts de formation pour les travailleurs. Les dispositions concernant "investir dans la formation" permettront d'organiser le droit à la formation, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise par la création d'un compte formation individuel. A défaut de ces deux instruments, le travailleur pourra prétendre à un droit individuel de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein.

Analyses d'impact déjà réalisées :

Oui Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Inspection des Finances, accord du Ministre du Budget et avis du Conseil d'Etat.

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

Rapport du Groupe d'experts «Compétitivité et Emploi» et plus particulièrement le chapitre 5 intitulé «Efforts de formation des entreprises» rédigé en novembre 2015.

Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable (chapitre "travail faisable" - "investir dans la formation") - (v1)
- 21/10/2016 07:55

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

Par l'augmentation des efforts de formation, on évite, directement ou indirectement, que des travailleurs perdent leur emploi. Dans le cas où ils perdront quand-même leur emploi, les formations suivies par le travailleur donnent plus de chance à trouver vite un nouveau emploi.

2. Égalité des chances et cohésion sociale

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

Par l'augmentation des efforts de formation, l'égalité des chances et la cohésion sociale sont augmentées et renforcées.

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 :

inconnu

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

inconnu

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

Par l'augmentation des efforts de formation, on évite, directement ou indirectement, que des travailleurs perdent leur emploi. Dans le cas où ils perdront quand-même leur emploi, les formations suivies par le travailleur donnent plus de chance à trouver vite un nouveau emploi.

6. Modes de consommation et production

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

7. Développement économique

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable (chapitre "travail faisable" - "investir dans la formation") - (v1)
- 21/10/2016 07:55

Expliquez

La formation des travailleurs et l'augmentation sur ce plan contribuent au développement économique, notamment une meilleure formation professionnelle de la population des travailleurs et une productivité de travail plus élevée.

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.

Détailler le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

inconnu

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 fait que la population de travailleurs suivra plus de formation, mènera, d'une part, à de main-d'œuvre plus qualifiée sur le marché de travail Belge. Des problèmes d'ordre organisationnelles peuvent, d'autre part se présenter quand différents travailleurs d'une PME suivront une formation simultanément.

Le projet de loi prévoit cependant que la nouvelle réglementation concernant les efforts de formation n'est pas d'application pour les PME qui occupent moins de 10 travailleurs.

Un régime dérogatoire peut être instauré par arrêté royal pour les PME avec un effectif de personnel de minimum 10 et moins de 20 travailleurs.

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

Des entreprises peuvent attraper des sanctions.

Les sanctions prévues dans la vieille réglementation seront abrogées.

S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.

S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

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

Réglementation en projet

Het wetsontwerp voorziet dat de werkgever rekenschap moet afleggen van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen door het invullen van de sociale balans. Het invullen van de sociale balans mbt opleiding bestaat reeds.

Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable (chapitre "travail faisable" - "investir dans la formation") - (v1)
 - 21/10/2016 07:55

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

Réglementation en projet

Le Bilan Social.

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

Réglementation en projet

Jaarlijks (bilan social).

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

inconnu.

12. Énergie

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

13. Mobilité

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

14. Alimentation

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

15. Changements climatiques

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

16. Ressources naturelles

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

18. Biodiversité

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

19. Nuisances

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

20. Autorités publiques

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable (chapitre "travail faisable" - "investir dans la formation") - (v1)
- 21/10/2016 07:55

Impact sur les pays en développement. | Pas d'imapct sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Le projet a seulement trait aux situations interne-Belge.

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Le Ministre de l'Emploi , M. Kris Peeters
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.be, 02.233.50.27
Administration compétente	_SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Michel De Gols, michel.degols@emploi.belgique.be, 02.233.4764

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi relatif au travail faisable et maniable – Titre 2, Chapitre1 (Durée du travail)- Titre 3, Chapitre 1 (élargissement du plus minus conto) – Titre 6, Chapitre 1 (horaires flottants) _	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, dont la base réglementaire se trouve dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail _	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> 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 :	non
---	---------------------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Connaissances au sein de notre propre administration
---	--

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

_20/10/2016

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

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de lutte contre la pauvreté

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

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.

Ces dispositions ont trait aux travailleurs et employeurs, sans distinction sexuée__

↓ 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.

Aucune__

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

/__

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

/__

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

/__

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, qui maintient la garantie d'une durée moyenne pour un travailleur à temps plein (38heures par semaine). Il n'y a donc aucun nouvel impact en matière de santé. __

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

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail. Il en va aussi bien de plus de possibilités de flexibilité dans le chef du travailleur (travail maniable) que dans le chef de l'employeur (travail faisable). Ces mesures ont donc un effet positif sur l'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

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de modes de consommation et de production

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail. Il en va aussi bien de plus de possibilités de flexibilité dans le chef du travailleur (travail maniable) que dans le chef de l'employeur (travail faisable). Ces mesures ont donc un effet positif sur le développement économique. __

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, et augmentent l'attractivité du marché belge pour des investisseurs internes ou étrangers. __

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

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de modes de consommation et de production._ _

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

- 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.



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

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

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



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

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



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



- 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.

- 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. Ce projet ne présente pas de nouvelles charges administratives

b. _

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

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

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

a. _*_

b. _**

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

a. _*_

b. _**

- Quelle est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. _*_

b. _**

- 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

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière d'énergie.

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de mobilité._ _

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

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

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de changements climatiques._ _

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de modes de ressources naturelles_ _

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de qualité de l'air

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.

<input type="checkbox"/> Impact positif	<input type="checkbox"/> Impact négatif	↓	Expliquez.	<input checked="" type="checkbox"/> Pas d'impact
<i>Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de biodiversité.</i>				

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.			
<input type="checkbox"/> Impact positif	<input type="checkbox"/> Impact négatif	↓	Expliquez.
<i>Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de nuisances._ _</i>			
<input checked="" type="checkbox"/> 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.			
<input type="checkbox"/> Impact positif	<input type="checkbox"/> Impact négatif	↓	Expliquez.
<i>Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière d'autorités publiques.</i>			
<input checked="" type="checkbox"/> 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 :			
<input type="radio"/> sécurité alimentaire <input type="radio"/> santé et accès aux médicaments <input type="radio"/> travail décent <input type="radio"/> commerce local et international	<input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation) <input type="radio"/> mobilité des personnes <input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre) <input type="radio"/> paix et sécurité		
Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.			
<i>Ces parties du projet de loi ont comme objectif d'introduire une plus grande flexibilité au niveau de la durée du travail, il n'y a donc aucun impact direct en matière de politiques en faveur du développement_ _</i>			
<p style="text-align: center;">↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.</p> <p>2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel</p> <p style="text-align: center;">--</p> <p style="text-align: center;">↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.</p> <p>3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?</p> <p style="text-align: center;">--</p>			

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, Bart.Ooghe@peeters.fed.be, 02 233 50 36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02 233 50 27
Administration compétente	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Michel De Gols - michel.degols@emploi.belgique.be 02 233 47 64

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable – Titre 2 – Ch.2 – Section 2. Télétravail occasionnel	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	L'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable prévoit un cadre légal pour le télétravail occasionnel. Le travailleur confronté à une situation difficile ou à un imprévu pourra demander à son employeur de faire du télétravail occasionnel. Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de satisfaire cette demande il doit en informer par écrit le travailleur. Dans le cas où le télétravail occasionnel est accepté, les parties conviennent de commun accord des modalités et conditions à cet effet. Une convention collective de travail ou le règlement de travail peut fixer l'encadrement du télétravail occasionnel. Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2017, sauf si les partenaires sociaux concluent, au sein du Conseil national du Travail, une convention collective de travail avant cette date pour l'encadrement du télétravail occasionnel.	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> 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 :	Néant
---	-------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Néant
---	-------

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

20.10.16

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.

Cette section de l'avant projet a un impact sur les employeurs et travailleurs relevant du secteur privé sans distinction sur la base du sexe.

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

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

V. point 1 _

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

--

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

--

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Emploi .5.

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

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

[La mesure permet une meilleure équilibre entre vie privée et vie professionnelle](#)

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.

- 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.

Il est impossible de faire une estimation. Toutes les entreprises peuvent offrir du télétravail occasionnel et cela indépendamment du secteur ou du nombre de travailleurs qui sont en service en son sein.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 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

[Voir 1](#)

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

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

--

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

--

- 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.

- 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. [Il n'y a actuellement pas de règlementation régulant le cadre pour le télétravail occasionnel.](#)

b. [Sous certaines conditions, le travailleur peut faire une demande de télétravail occasionnel préalablement dans un délai raisonnable. L'employeur qui ne peut accéder à la demande informe le plus rapidement possible par écrit le travailleur de ces raisons.](#)

↓ 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.

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

a. [Voir 1](#)

b. [Voir 1](#)

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

a. [Voir 1](#)

b. [Voir 1](#)

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

a. [Pas d'application](#)

b. [Pas d'application](#)

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

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> sécurité alimentaire | <input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation) |
| <input type="radio"/> santé et accès aux médicaments | <input type="radio"/> mobilité des personnes |
| <input type="radio"/> travail décent | <input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre) |
| <input type="radio"/> commerce local et international | <input type="radio"/> paix et sécurité |

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun PVD n'est concerné

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

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

--

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Ministre de l'Emploi. M. Kris Peeters_
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, Bart.Ooghe@peeters.fed.be, 02/233.50.36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27. _ _ _
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale_
Contact administration (nom, email, tél.)	Michel De Gols, michel.degols@emploi.belgique.be, 02 233 4764 _ _

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi concernant le travail faisable et le travail maniable –Titre 3 – Chapitre 2 Section 1 épargne- carrière		
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le projet de loi sur le travail faisable et maniable introduit un système d'épargne-carrière qui permet au travailleur d'épargner du temps pour pouvoir l'utiliser plus tard dans sa carrière sous forme de congés. De cette façon, le travailleur aura la possibilité de gérer en partie lui-même sa carrière et de prendre des pauses dans sa vie professionnelle. L'initiative pour l'introduction et l'encadrement de cet épargne –carrière est confiée aux secteurs et / ou entreprises, mais le travailleur ne peut être obligé à y participer.		
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> 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 :	aucune_
---	---------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	aucune
---	--------

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

20/10/2016_

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



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

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

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

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

L'épargne-carrière est une mesure applicable au secteur privé (champ d'application de la loi sur les conventions collectives de travail), qui dans la mesure où les secteurs ou les entreprises le souhaitent et moyennant la procédure fixée, peut être appliquée aux travailleurs du secteur concerné ou de l'entreprise concernée. La participation à un système d'épargne-carrière est dans tous les cas un libre choix du travailleur.

↓ 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.

Le point de départ d'une épargne-carrière dans l'avant-projet est d'épargner du temps pour utiliser ce temps plus tard sous forme de congés. Les éléments qui peuvent être épargnés comme sont énumérés de manière limitative par le projet. A côté d'une épargne des jours de vacances extralégaux et des heures reportées dans le cadre des horaires flottants à la fin de la période de référence, certaines heures supplémentaires peuvent également être épargnées. La convention collective de travail qui encadre le système d'épargne-carrière doit indiquer clairement quelles sont les périodes de temps qui peuvent être épargnées, ainsi que le délai dans lequel on peut les utiliser. Les modalités suivant lesquelles ces jours peuvent être utilisés devraient être précisés dans cette convention. Le projet dit explicitement que la mise en place de ce cadre devrait être fait en tenant compte de la dimension de genre. L'objectif devrait être que les femmes ont autant de possibilités d'économiser du temps que les hommes. Par exemple, si dans un secteur déterminé les hommes effectuent généralement plus d'heures supplémentaires que leurs collègues de sexe féminin, cette donnée doit être prise en compte lors de la détermination des périodes de temps qui peuvent être économisées dans ce secteur particulier ou dans cette entreprise. Dans une telle situation, en d'autres mots, les modalités fixées ne peuvent uniquement se limiter aux heures supplémentaires prestées.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Emploi .5.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

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.		
<input type="checkbox"/> Impact positif	<input type="checkbox"/> Impact négatif	↓ Expliquez.
--		
		<input checked="" type="checkbox"/> 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 du secteur privé sont concernées. Un détail plus précis est impossible_ _

↓ 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

L'épargne-carrière est une mesure facultative dans laquelle on peut décider en fonction des caractéristiques propres à un secteur et/ou une entreprise. _ _

↓ 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*

b. Le projet prévoit un cadre qui peut être activé par secteur et / ou de l'entreprise par le biais d'une convention collective de travail dans laquelle un certain nombre de questions doivent être réglées. Le système d'épargne-carrière est géré par l'employeur ou par le Fonds de sécurité et d'existence du secteur. Si l'employeur est responsable de la gestion du régime d'épargne-carrière, il doit fournir les garanties nécessaires de paiement (par exemple, en prenant une garantie bancaire). Lorsque l'emploi d'un travailleur prend fin, alors il a droit au paiement intégral de ses économies dès le moment où il n'est plus en service.

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

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

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?
- a. b. Si l'employeur est responsable de la gestion du régime d'épargne-carrière, il doit fournir les garanties nécessaires de paiement.
3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?
- a. b. A fixer dans le secteur ou l'entreprise
4. Quelles sont la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?
- a. b. A fixer dans le secteur ou l'entreprise
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?
-

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez. --

Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez. --

Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez. --

Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez. --

Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

<input type="radio"/> sécurité alimentaire <input type="radio"/> santé et accès aux médicaments <input type="radio"/> travail décent <input type="radio"/> commerce local et international	<input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation) <input type="radio"/> mobilité des personnes <input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre) <input type="radio"/> paix et sécurité
---	--

 Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.
Aucun pays en voie de développement n'est concerné.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.
2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

-- S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.
3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?
--

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, Bart.Ooghe@peeters.fed.be, 02 233 50 36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02 233 50 27
Administration compétente	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Michel De Gols - michel.degols@emploi.belgique.be 02 233 47 64

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable – Titre 3 – Ch.2 – section 2 – don de congés	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	L'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable met en place un cadre dans les limites duquel les travailleurs pourront faire don de leurs jours de congé conventionnels à des collègues qui ont un enfant gravement malade. Ce cadre doit être activé au niveau de l'organe paritaire. A défaut, il pourra être activé au niveau de l'entreprise.	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : <u> </u>

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Néant
---	-------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Néant
---	-------

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

20.10.16

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.

Le don de congés s'applique de manière suppléative pour les secteurs, sous secteurs ou entreprises qui souhaitent le mettre en place. De plus, au niveau du travailleur, le système est volontaire. Il est impossible de connaître le groupe visé.

↓ 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.

V. point 1 _

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

--

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

--

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Emploi .5.

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

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

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.

- 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.

Impossible à déterminer

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

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

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

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

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

--

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

--

- 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.

- 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. Inexistant dans la réglementation actuelle

b. L'avant projet met en place un cadre pour le don de congés. Si ce cadre est activé, le TRAVAILLEUR qui remplit toutes les conditions pour faire appel au don de congés, notifie sa demande à l'employeur en précisant le nombre de jours dont il a besoin. Cette demande porte sur une périodes de maximum deux semaines et est renouvelable. L'EMPLOYEUR informe ses travailleurs de la demande. Les TRAVAILLEURS qui souhaitent donner leurs congés le signalent à l'Employeur.

↓ 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.

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

a. ***

b. Le travailleur qui souhaite bénéficier de ce type de congés doit introduire une demande auprès de son employeur. Cette demande porte sur une durée de deux semaines et est renouvelable. Il doit en outre fournir un certificat médical détaillé attestant la maladie grave de son enfant, si l'employeur le demande.

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?
 a. *** b. A fixer par l'organe paritaire ou l'entreprise.
4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?
 a. *** b. La demande du travailleur porte sur une période de deux semaines et est renouvelable.
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?
 --

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif ↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> sécurité alimentaire
<input type="radio"/> santé et accès aux médicaments
<input type="radio"/> travail décent
<input type="radio"/> commerce local et international | <input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
<input type="radio"/> mobilité des personnes
<input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
<input type="radio"/> paix et sécurité |
|---|--|

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun PVD n'est concerné

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

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

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	<u>Le Ministre de l'Emploi M. Kris Peeters_</u>
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	<u>Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.be, 02.233 50 27</u>
Administration compétente	<u>SPF Emploi, Travail et Concertation sociale _</u>
Contact administration (nom, email, tél.)	<u>Michel De Gols, michel.degols@emploi.belgique.be _</u>

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	<u>Avant –projet de loi concernant le travail faisable et maniable – Titre 3- Section 2 – Contrat e travail intérimaire à durée indéterminée _</u>		
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.	<u>Cette partie du projet règlemente le contrat de travail conclu à durée indéterminée pour un travail intérimaire._</u>		
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : <u>_</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Non

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	<u>Aucune_</u>
---	----------------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	<u>Connaissances au sein de l'administration_</u>
---	---

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

<u>20/10/2016</u>

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



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Cette partie du projet ajoute dans la législation du travail intérimaire la possibilité de pouvoir conclure un contrat de travail intérimaire. L'avantage pour les travailleurs intérimaires est qu'ils seront occupés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, ce qui permet que leur ancienneté ne soit pas interrompue. De plus, ils ont droit à une indemnité compensatoire de préavis en cas de résiliation unilatérale du contrat par l'agence d'intérim. Il est également prévu une garantie de revenu pour la période où ils ne sont pas occupés par l'agence intérim. Ce sont des mesures positives pour les travailleurs intérimaires qui participent à la lutte contre la pauvreté.

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Cette partie du projet ajoute dans la législation du travail intérimaire la possibilité de pouvoir conclure un contrat de travail intérimaire. L'avantage pour les travailleurs intérimaires est qu'ils seront occupés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, ce qui permet que leur ancienneté ne soit pas interrompue. De plus, ils ont droit à une indemnité compensatoire de préavis en cas de résiliation unilatérale du contrat par l'agence d'intérim. Il est également prévu une garantie de revenu pour la période où ils ne sont pas occupés par l'agence intérim. Ce sont des mesures positives pour les travailleurs intérimaires qui participent à l'égalité des chances et à la cohésion sociale. _

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

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

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

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

[Ces mesures concernent les intérimaires et les agences d'intérim_](#)

↓ 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.

[Aucune_](#)

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

/_

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

/_

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

/_

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Cette partie du projet ajoute dans la législation du travail intérimaire la possibilité de pouvoir conclure un contrat de travail intérimaire. L'avantage pour les travailleurs intérimaires est qu'ils seront occupés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, ce qui permet que leur ancienneté ne soit pas interrompue. De plus, ils ont droit à une indemnité compensatoire de préavis en cas de résiliation unilatérale du contrat par l'agence d'interim. Il est également prévu une garantie de revenu pour la période où ils ne sont pas occupés par l'agence interim. Il s'agit donc de mesures positives pour les travailleurs intérimaires avec un impact positif (de manière indirecte) sur leur santé.

Emploi .5.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a donc un impact positif sur l'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

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact sur les modes de consommation et de production.

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Par cette mesure les agences d'intérim peuvent s'attecher mieux leurs intérimaires et constituer un pool d'intérimaires pour des profils pour lesquels il existe une forte demande sur le marché du travail. Il ya dès lors un impact positif sur l'emploi et 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.

Cette partie du projet ajoute dans la législation du travail intérimaire la possibilité de pouvoir conclure un contrat de travail intérimaire. L'avantage pour les travailleurs intérimaires est qu'ils seront occupés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, ce qui permet que leur ancienneté ne soit pas interrompue. De plus, ils ont droit à une indemnité compensatoire de préavis en cas de résiliation unilatérale du contrat par l'agence d'interim. Il est également prévu une garantie de revenu pour la période où ils ne sont pas occupés par l'agence interim. Il y a donc un impact positif sur l'investissement en capital humain.

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.

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact sur la recherche et le développement.

Pas d'impact

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

- 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.

Il n'est pas possible de faire une évaluation_

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 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 projet a également un impact positif sur les PME puisqu'elles peuvent également utiliser les nouvelles règles._

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

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

--

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

--

- 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.

- 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.

- Ce projet ne prévoit aucune charge administratives supplémentaires, sauf que le contrat de travail à durée indéterminée doit être conclu par écrit._

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux

questions 2a à 4a.	questions 2b à 4b.
2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ? a. _ _ * b. _ _ **	
3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ? a. _ _ * b. _ _ **	
4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ? a. _ _ * b. _ _ **	
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ? _ _ _	

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

 Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

 Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact sur l'énergie.

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

 Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

 Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact direct sur la mobilité _ _

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

 Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

 Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact direct sur l'alimentation _ _

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

 Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

 Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact sur les changement climatiques.

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact sur les ressources naturelles. __

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact l'air intérieur ou extérieur. __

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact sur la biodiversité. __

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact sur les nuisances. __

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact direct sur les autorités publiques. __

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 :

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> sécurité alimentaire | <input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation) |
| <input type="radio"/> santé et accès aux médicaments | <input type="radio"/> mobilité des personnes |
| <input type="radio"/> travail décent | <input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre) |
| <input type="radio"/> commerce local et international | <input type="radio"/> paix et sécurité |

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Ce projet a comme objectif d'offrir aux intérimaires la possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et a n'a donc aucun impact sur les politiques en faveur du développement. __

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

Aucun_ _

↓ 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	Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, Bart.Ooghe@peeters.fed.be, 02 233 50 36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02 233 50 27
Administration compétente	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Michel De Gols - michel.degols@emploi.belgique.be 02 233 47 64

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable – Titre 4 – Groupement d'employeurs	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le titre 4 de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable modifie le chapitre XI, section 1, de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, relatif au groupement d'employeurs. Il est prévu que le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de 50 travailleurs. Ce titre 4 simplifie également la procédure pour l'octroi de l'autorisation ministérielle pour fonctionner en tant que groupement d'employeurs. Enfin, il détermine les règles permettant de déterminer la commission paritaire à laquelle appartient le groupement d'employeurs.	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> 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 :	Néant
---	-------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Néant
---	-------

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

20.10.16

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

Le système du groupement d'employeurs permet l'engagement de travailleurs dans des régimes de travail plus élevés que ceux qui seraient applicables s'ils étaient engagés par un seul employeur.

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

Le système du groupement d'employeurs permet l'engagement de travailleurs dans des régimes de travail plus élevés que ceux qui seraient applicables s'ils étaient engagés par un seul employeur.

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

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

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

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

L'occupation de travailleurs par un groupement d'employeurs s'effectue sans distinction sur base du sexe.

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

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

V. point 1 _

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

--

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Emploi .5.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Application des conditions de travail et de rémunération sur base de la commission paritaire à laquelle appartient le groupement d'employeurs, commission paritaire désignée par le Ministre de l'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

Le groupement d'employeurs a la qualité d'employeur. Le système du groupement d'employeurs devrait augmenter le nombre d'employeurs et donc le nombre d'emplois.

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.

- 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.

Toute entreprise qui souhaite mutualiser ses besoins en personnel avec d'autres employeurs peut avoir recours au système du groupement d'employeurs (mise à disposition de travailleurs auprès de plusieurs utilisateurs). Toutefois, le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de 50 travailleurs. Il est prévu que le Roi peut augmenter ce seuil.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 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 système du groupement d'employeurs permet aux PME qui n'ont pas les moyens financiers pour engager du personnel (à temps plein par exemple) d'occuper des travailleurs mis à disposition dudit groupement d'employeurs auquel ils appartiennent.

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

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

--

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

--

- 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.

- 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. Pour pouvoir fonctionner en tant que groupement d'employeurs, celui-ci doit obtenir une autorisation de la part du Ministre de l'Emploi, après avis du Conseil national du Travail.
- b. Le projet simplifie la procédure existante. Autorisation par le Minsitre de l'Emploi. Toutefois, la consultation du Conseil national du Travail n'est plus obligatoire.

↓ 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.

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

- a. Une demande (avec copie des statuts, règlement d'ordre intérieur) doit être introduite par lettre recommandée.
- b. Une demande (avec copie des statuts, règlement d'ordre intérieur) doit être introduite par lettre recommandée.

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

- a. Auprès du président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- b. Auprès du président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

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

- a. Introduction de la demande + rapport d'activités annuel_*
- b. Introduction de la demande + rapport d'activités annuel_**

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

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

-- --

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

-- --

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

-- --

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> sécurité alimentaire
<input type="radio"/> santé et accès aux médicaments
<input type="radio"/> travail décent
<input type="radio"/> commerce local et international | <input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
<input type="radio"/> mobilité des personnes
<input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
<input type="radio"/> paix et sécurité |
|---|--|

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun PVD n'est concerné

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

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

-- --

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, Bart.Ooghe@peeters.fed.be, 02 233 50 36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02 233 50 27
Administration compétente	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Michel De Gols - michel.degols@emploi.belgique.be 02 233 47 64

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable – Titre 5 – Simplification du travail à temps partiel	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le titre 5 de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable prévoit la simplification et modernisation d'une série d'aspects du travail à temps partiel en mettant l'accent sur l'allègement des charges administratives pour les employeurs, sans cependant porter préjudice aux droits des travailleurs à temps partiel et à la protection de leurs conditions et circonstances de travail ni toucher aux garanties existantes contre les abus possibles et les contrôles existants dans la lutte contre la fraude sociale.	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> 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 :	Néant
---	-------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Néant
---	-------

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

20.10.16

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.

Ce titre de l'avant projet a un impact sur les travailleurs à temps partiel et leurs employeurs sans distinction sur la base du sexe.

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

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

V. point 1 _

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

--

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

--

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Emploi .5.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

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.

- 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.

Il est impossible de faire une estimation. Toutes les entreprises peuvent employer des travailleurs à temps partiel et cela indépendamment du secteur ou du nombre de travailleurs qui sont en service dans son sein.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 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

Voir 1

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

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

--

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

--

- 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.

- 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 contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit.** Le règlement de travail doit mentionner tous les régimes et horaires de travail à temps partiel qui peuvent s'appliquer dans l'entreprise. Les horaires applicables font l'objet de mesures de publicité. Les dérogations aux horaires doivent être consignées. Afin de permettre le contrôle, certains documents doivent être conservés.

b. **Le contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit.** Le règlement de travail devra seulement déterminer un cadre pour l'application des horaires variables et ne plus reprendre tous les différents régimes et horaires de travail à temps partiel. Les obligations relatives à la publicité des horaires et la surveillance des dérogations sont simplifiées et adaptées aux technologies actuelles et futures. Afin de permettre le contrôle, certains documents doivent être conservés.

↓ 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.

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

a. **Le contrat de travail à temps partiel avec les régimes et horaires de travail à temps partiel, le règlement de travail avec tous les régimes et horaires de travail à temps partiel qui peuvent être appliqués dans l'entreprise, une copie ou un extrait du contrat de travail à temps partiel, la notification de l'horaire applicable au travailleur à temps partiel concerné, un avis qui détermine individuellement pour chaque travailleur à temps**

b. **Le contrat de travail avec les régimes et les horaires de travail à temps partiel, le règlement de travail avec le cadre pour l'application des horaires variables, une copie ou un extrait du contrat de travail à temps partiel sous format papier ou électronique, la notification écrite de l'horaire applicable au travailleur à temps partiel concerné et qui doit être conservée sous format papier ou électronique, un système de suivi du temps ou un document dans lequel sont consignées les**

<p>partiel son horaire de travail et qui doit être affiché et conservé, un document dans lequel sont consignées les dérogations à l'horaire normal de travail, mais qui peut sous certaines conditions être remplacé par des appareils appropriés.</p> <p>3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?</p> <p>a. Voir 2</p> <p>b. Voir 2</p> <p>4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?</p> <p>a. ---</p> <p>b.</p> <p>5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?</p> <p>-- --</p>	<p>dérogations à l'horaire normal de travail.</p>
--	---

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.		
<input type="checkbox"/> Impact positif	<input type="checkbox"/> Impact négatif	↓ Expliquez.
-- --		<input checked="" type="checkbox"/> 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.		
<input type="checkbox"/> Impact positif	<input type="checkbox"/> Impact négatif	↓ Expliquez.
-- --		<input checked="" type="checkbox"/> Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.		
<input type="checkbox"/> Impact positif	<input type="checkbox"/> Impact négatif	↓ Expliquez.
-- --		<input checked="" type="checkbox"/> 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.		
<input type="checkbox"/> Impact positif	<input type="checkbox"/> Impact négatif	↓ Expliquez.
-- --		<input checked="" type="checkbox"/> 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.		
<input type="checkbox"/> Impact positif	<input type="checkbox"/> Impact négatif	↓ Expliquez.
-- --		<input checked="" type="checkbox"/> 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 :

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> sécurité alimentaire
<input type="radio"/> santé et accès aux médicaments
<input type="radio"/> travail décent
<input type="radio"/> commerce local et international | <input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
<input type="radio"/> mobilité des personnes
<input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
<input type="radio"/> paix et sécurité |
|---|--|

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun PVD n'est concerné

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

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

--

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Ministre de l'Emploi. M. Kris Peeters_
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be; Bart Ooghe, Bart.Ooghe@peeters.fed.be, 02/233.50.36; Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27. _ _ _
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale_
Contact administration (nom, email, tél.)	Michel De Gols, michel.degols@emploi.belgique.be, 02 233 _ 4764 _ _

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi concernant le travail faisable et le travail maniable –Titre 7 prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps_ _	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le projet de loi porte la durée totale du droit à un congé palliatif de deux mois à trois mois. En outre, le projet de loi prévoit une extension du droit au crédit-temps avec un motif de soin à 51 mois si la convention collective de travail n°. 103 n'est pas adaptée en conséquence en temps opportun._ _	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> 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 :	aucune_ _
---	-----------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Connaissances au sein de l'administration _
---	---

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

20/10/2016

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.

- Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Les modifications en matière de congé pour soins palliatifs sont applicables à tous les secteurs, aussi bien privé que secteur public. Les dispositions en matière de crédit-temps sont applicables aux travailleurs du secteur privé (champ d'application convention collective de travail)_

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

- Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

D'un point de vue statistique plus de femmes prennent un congé pour soins palliatifs ou un crédit-temps avec motif de soins que leurs collègues masculins._

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

- 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

Non_

- Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

Aspect positif : le congé pour soins palliatifs et le crédit-temps avec motif de soins est augmenté._

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Emploi .5.

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

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

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.

- 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 du secteur privé sont concernées (champ d'application de la CCT)_ _

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 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

Aucun_ _

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

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

--

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

--

- 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.

- 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*

b. _réglementation en projet**

↓ 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.

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

- | | |
|---|-------------------------------------|
| a. La demande doit être adressée à l'employeur auquel un crédit-temps pour motif de soin ou un congé pour soins palliatifs est demandée_ _* | b. Aucun changement à ce sujet _ ** |
|---|-------------------------------------|

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

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| a. Au niveau de l'employeur_ _* | b. Aucun changement à ce niveau_ ** |
|---------------------------------|-------------------------------------|

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

- | | |
|---|--------------------------|
| a. Pour chaque période de congé pour soins palliatifs ou de crédit-temps une demande doit être formulée_ _* | b. Aucun changement_ _** |
|---|--------------------------|

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

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif Impact négatif Expliquez.

Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif Expliquez.

Pas d'impact

--

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif Expliquez.

Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif Impact négatif Expliquez.

Pas d'impact

--

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif Expliquez.

Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif Expliquez.

Pas d'impact

--

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif Expliquez.

Pas d'impact

--

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> sécurité alimentaire
<input type="radio"/> santé et accès aux médicaments
<input type="radio"/> travail décent
<input type="radio"/> commerce local et international | <input type="radio"/> revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
<input type="radio"/> mobilité des personnes
<input type="radio"/> environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
<input type="radio"/> paix et sécurité |
|---|--|

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun pays en voie de développement n'est concerné.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

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

--

**A D V I E S Nr. 2.008**

Zitting van woensdag 7 december 2016

Rondetafel "Werkbaar werk" – Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk

X X X

**2.781
2.781/1**

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

CMR 16-12-2016 Advies Externe Adviesorganen van 14-12-2016 (2016A74770.011)

1/31

A D V I E S Nr. 2.008

Onderwerp: Rondetafel "Werkbaar Werk" – Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk

Bij brief van 3 november 2016 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, een voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk aan de Raad ter advies voorgelegd.

Bovendien heeft bij brief van 21 november 2016 de heer K. Peeters, minister van Werk, een voorontwerp van koninklijk besluit over de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid ter advies voorgelegd.

Het dossier werd toevertrouwd aan een ad-hocwerkgroep.

Op verslag van die werkgroep, heeft de Raad op 7 december 2016 het navolgende advies uitgebracht.

X X X

- 2 -

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

- A. In navolging van de Rondetafels Werkbaar Werk heeft de heer K. PEETERS, minister van Werk, bij brief van 3 november 2016 het advies van de Raad gevraagd over een voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Volgens de memorie van toelichting heeft het voorontwerp van wet tot doel een kader te bieden voor een op maat gesneden arbeidsrecht dat is aangepast is aan de verwachting van flexibiliteit zodat werkbaar werk, sociale innovatie en wendbare banen worden gecreëerd. Daarvoor bevat het voorontwerp van wet een reeks maatregelen, die ofwel rechtstreekse werking hebben, ofwel op sectoraal niveau te activeren zijn.

Titel 2 van het voorontwerp van wet bevat bepalingen met rechtstreekse werking over arbeidsduur en werkbaar werk, zoals investeringen in opleiding en occasioneel telewerk. Titel 3 van het voorontwerp van wet bevat bepalingen inzake werkbaar en wendbaar werk die op sectoraal niveau te activeren zijn: uitbreiding van het plus minus conto, uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, loopbaansparen en schenking van conventioneel verlof. Daarnaast bevat het voorontwerp van wet nog bepalingen met betrekking tot de hervorming van de werkgeversgroepering (titel 4), de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid (titel 5), de glijdende werktijden (titel 6), de uitbreiding van het palliatief verlof en het tijdskrediet (titel 7) en de e-commerce (titel 8).

Het voorontwerp van wet werd door de ministerraad goedgekeurd op 28 oktober 2016 en werd eveneens aan de Raad van State ter advies voorgelegd op 3 november 2013 binnen een termijn van 30 dagen.

De minister verzoekt de Raad binnen diezelfde termijn van 30 dagen om advies.

- B. Bovendien heeft bij brief van 21 november 2016 de heer K. Peeters, minister van Werk, een voorontwerp van koninklijk besluit over de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid ter advies voorgelegd.

Advies nr. 2.008

- 3 -

Dit ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 stelt sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers gelijk met overwerk.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Algemene beschouwingen

De Raad heeft het hem ter advies voorgelegde voorontwerp van wet aandachtig bestudeerd.

Onvermindert de respectieve standpunten van de verschillende organisaties, die worden vermeld in punt C van onderhavig advies, wenst de Raad in dit deel eerst gemeenschappelijke algemene voorbeschouwingen te maken over de context waarbinnen het voorgelegde voorontwerp van wet tot stand kwam. Die algemene beschouwingen worden in deel B aangevuld met een aantal unanieme opmerkingen over bepaalde thema's die in het voorontwerp van wet worden behandeld.

Vooreerst wenst de Raad te wijzen op de korte termijn van 30 dagen die hij toegezwezen kreeg om over dergelijk omvangrijk voorontwerp van wet advies uit te brengen. Het voorontwerp van wet behandelt diverse thema's die rechtstreeks ingrijpen in het leven van werknemers en ondernemingen, en waarover de sociale partners de nodige kennis en expertise bezitten, gezien de rol die zij hierin spelen, zowel op interprofessioneel, sectoraal als op ondernemingsvlak. Gelet hierop, meent de Raad dat hij die expertise maar ten volle kan laten gelden indien de adviestermijn meer tijd en ruimte zou laten om nieuwe evenwichten te vinden in die materies.

Bovendien raken alle thema's die behandeld worden in genoemd voorontwerp van wet aan reeds bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten of andere afspraken, die op verschillende niveaus, zowel interprofessioneel als sectoraal, werden afgesloten. Voor de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 met betrekking tot het tijdskrediet doorkruist het voorontwerp zelfs de lopende besprekingen hierover, waardoor de reeds gevonden evenwichten werden bemoeilijkt.

Advies nr. 2.008

- 4 -

B. Gemeenschappelijke standpunten over het voorontwerp van wet

Naast de hierboven vermelde algemene beschouwingen wenst de Raad over bepaalde thema's in het voorontwerp van wet nog een aantal unanieme standpunten over te maken.

1. Opleiding en vorming

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, betreffende de investering in opleiding.

a. Betreffende de datum van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau

De Raad wijst erop dat de in het vierde lid van artikel 12 bepaalde uiterste datum voor de neerlegging van de cao's op sectorniveau, wordt vastgesteld op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer aanvangt op 1 januari 2017 of op een andere door de Koning vastgestelde datum.

Gezien het tijdschema van de onderhandelingen op sectorniveau is hij van oordeel dat sommige sectoren, meer bepaald voor het eerste jaar van de tenuitvoerlegging van de nieuwe wettelijke bepalingen, de datum van 30 september moeilyk zullen kunnen halen. Bijgevolg stelt hij voor dat het eerste jaar dat de wet wordt uitgevoerd, de uiterste datum voor de neerlegging van de cao's door de sectoren naar 30 november 2017 wordt verschoven.

Vanaf 2018 zal op basis van de feedback die de sectoren na het eerste jaar van de uitvoering geven, worden nagegaan of de uiterste datum voor de neerlegging van de cao's na 30 september gezet moet worden. De Raad zal dat punt specifiek behandelen in het kader van de evaluatie bepaald in artikel 18 van het voorgelegde voorontwerp van wet.

b. Betreffende de nadere uitvoeringsregels van de wet

De Raad merkt op dat de uitvoeringsregels van de wet, voor een aantal belangrijke punten nog bij koninklijk besluit bepaald moeten worden, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Advies nr. 2.008

- 5 -

In artikel 15 van het voorontwerp van wet dat de Koning toelaat bij een in de ministerraad overlegd besluit het aantal opleidingsdagen vanaf 1 januari 2019 te verhogen, wordt echter niet bepaald dat de Nationale Arbeidsraad vooraf geraadpleegd moet worden. De Raad drukt de wens uit dat ook in het kader van die bepaling de sociale partners voorafgaandelijk geraadpleegd worden.

Tot slot onderstreept de Raad dat de uitvoeringsregels van de wet dringend verhelderd moeten worden zodat de sociale partners hun onderhandelingen op sectorniveau inzake opleiding onverwijd kunnen aanvangen. Derhalve drukt hij de wens uit dat de ontwerpen van koninklijke besluiten zo spoedig mogelijk opgesteld worden en hem voor advies voorgelegd worden.

2. Loopbaansparen

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 3, hoofdstuk 2, afdeling 1, betreffende de uitwerking van loopbaansparen.

Hij merkt op dat artikel 34 van het voorontwerp van wet bepaalt dat het initiatief voor de invoering van loopbaansparen bij de sectoren en/of de ondernemingen ligt.

In dat verband merkt de Raad op dat de uitwerking van een systeem van loopbaansparen op sector- of ondernemingsniveau zou kunnen zorgen voor ongelijke regelgevingen op dat gebied tussen de sectoren en/of ondernemingen die een dergelijk systeem invoeren, alsook voor praktische problemen met de overdraagbaarheid van de opgespaarde kredieten tussen de ondernemingen of op zijn minst op intersectoraal niveau.

Omdat die problemen het stelsel van loopbaansparen onbruikbaar zouden maken, vindt de Raad dat het sociaal overleg absoluut volop zijn harmoniserende rol moet spelen teneinde op intersectoraal niveau een stelsel van loopbaansparen uit te werken.

Verder wijst hij erop dat er verschillende studies over loopbaansparen werden verricht, waaronder de recente haalbaarheidsstudie rond loopbaansparen in België, van Idea Consult (KULeuven), die werd gepubliceerd in september 2016. Die studie geeft de voorkeur aan een interprofessioneel regelgevend kader voor loopbaansparen en vormt volgens hem een werkbasis waarmee rekening gehouden moet worden bij de uitwerking van een systeem van loopbaansparen dat werkt.

Advies nr. 2.008

- 6 -

Teneinde tot een realistischer en bruikbaar regelgevend kader te komen, pleit de Raad er nadrukkelijk voor dat de inwerkingtreding van die maatregel met zes maanden wordt uitgesteld met de mogelijkheid om die termijn bij koninklijk besluit te verlengen. Zo zouden de sociale partners de nodige tijd krijgen om de daaromtrent beschikbare studies te onderzoeken en op grond van de daaruit getrokken lessen een rapport op te stellen over de bestaande denksporen, de gevolgen ervan en de zaken die desgevallend ook wettelijk geregeld moeten worden om in België een operationeel stelsel in te voeren.

3. Conventioneel verlof

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 3, hoofdstuk 2, afdeling 2, betreffende de invoering van een kader waarmee conventionele verlofdagen kunnen worden geschenken aan collega's die een ernstig ziek kind hebben.

De Raad erkent dat een lovenswaardige doel wordt nastreefd en dat de maatschappij rekening moet houden met problemen waarmee de ouders van een ernstig ziek kind te kampen hebben.

Hij wijst er evenwel op dat het om een ingewikkelde maatregel gaat en uit zijn groot onbegrip over het feit dat de wetgever dergelijke individuele situaties op sectoraal niveau wil regelen.

Verder vraagt hij zich af of de maatregel wel nut heeft. Hij verwijst dienaangaande naar de aanbevelingen die hij daarover heeft uitgebracht in zijn rapport nr. 76 van 15 december 2009 betreffende de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels welke aanbevelingen werden uitgewerkt op basis van een evenwichtig geheel van criteria waaraan de voorstellen om verlofstelsels te creëren of aan te passen, vooraf afgetoetst moeten worden. Op grond daarvan moeten verantwoorde en doordachte keuzes gemaakt kunnen worden.

Overeenkomstig de aanbevelingen van dat rapport is de Raad van oordeel dat, ook al beantwoordt dat nieuwe initiatief aan een welbepaalde maatschappelijke nood, die maatregel niet nodig is om de nagestreefde zorgdoelstellingen in te vullen temeer daar andere bestaande verlofstelsels die bekommeringen kunnen ondervangen, zoals de zorgverloven in het kader van de thematische verloven of het tijdskrediet.

Hij vindt het derhalve niet wenselijk dat twee parallelle stelsels die soortgelijke doelstellingen nastreven, vastgesteld worden.

Advies nr. 2.008

- 7 -

Op grond daarvan kan de Raad niet akkoord gaan met die maatregel die volgens hem ongeschikt en overbodig is ten opzichte van de waaier van bestaande verlofstelsels.

4. Werkgeversgroepering

De Raad constateert dat artikel 50 van het voorontwerp van wet, artikel 190 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen vervangt door een nieuwe bepaling. Die bepaling betreft de vaststelling van het paritair comité waartoe de werkgeversgroepering en de werknemers ervan behoren.

De Raad merkt op dat in die nieuwe bepaling melding wordt gemaakt van het bevoegde "paritair orgaan". Hij vraagt dat wanneer twee paritaire comités bevoegd zijn, een voor arbeiders en een voor bedienden, de minister van Werk de twee paritaire comités zou aanwijzen.

5. Uitbreiding palliatief verlof/Tijdskrediet

De Raad stelt vast dat de artikelen 75 en 76 van het voorontwerp het recht op tijdskrediet met zorgmotieven uitbreiden van 48 tot 51 maanden, behoudens wanneer de duur van het recht op tijdskrediet met zorgmotief op dezelfde wijze voor 1 januari 2017 zou worden uitgebreid door een collectieve arbeidsovereenkomst die de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen in die zin zou aanpassen.

De Raad wijst er eerst op dat die bepalingen de lopende besprekingen hierover hebben doorkruist, waardoor reeds gevonden evenwichten werden bemoeilijkt. Bepaalde uitgewerkte oplossingen dienden immers binnen de strakke deadline van de adviesaanvraag opnieuw te worden aangepast aan deze regeringsbeslissingen. Bovendien gaat het om een materie waarvoor de sociale partners bij voorrang bevoegd zijn, gezien hun kennis en expertise in de materie en de rol die zij spelen in de dagdagelijkse praktijk op ondernemingsniveau. Hij wijst er dan ook op dat door een collectieve arbeidsovereenkomst hierover af te sluiten voor 1 januari 2017, dat de artikelen 75 en 76 van vooroemd voorontwerp van wet zullen komen te vervallen. Bijgevolg zal het recht op afwezigheden in het kader van het tijdskrediet worden geregeld door vooroemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Advies nr. 2.008

- 8 -

De Raad wijst er ook op dat, vanuit een optiek van rechtszekerheid en transparantie, de koninklijke besluiten die het recht op uitkeringen regelen gelijktijdig zouden moeten worden aangepast en in werking treden met de af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst, want anders ontstaat een nieuwe discrepantie tussen het recht op afwezigheid en het recht op uitkering, waardoor opnieuw verwarring en onzekerheid zal ontstaan op het terrein.

Vanuit deze optiek vraagt de Raad dat de tekst van het voorontwerp van wet en de memorie van toelichting aangepast zouden worden in de zin dat de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten en neergelegd dient te worden voor 1 januari 2017, zodat de artikelen 75 en 76 van voornoemd voorontwerp van wet zullen komen te vervallen. Om discrepantie te vermijden zal de collectieve arbeidsovereenkomst in werking treden op het moment waarop het koninklijk besluit die het recht op uitkering voorziet in werking treedt, maar uiterlijk op 1 april 2017.

De Raad dringt erop aan dat het koninklijk besluit zo spoedig mogelijk in werking treedt.

C. Verdeeld standpunt over het voorontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit

1. Standpunt van de representatieve werkgeversorganisaties

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat het wetsontwerp werkbaar en wendbaar werk weliswaar een eerste aanzet vormt tot een betere organisatie van de arbeid, doch dat verdere maatregelen voor de bedrijven onontbeerlijk zijn om de grote uitdagingen waar zij voor staan nu én in de nabije toekomst, nl. om in dit VUCA-tijdperk (Volatile :snel veranderend, Uncertain:onzeker, Complex:ingewikkeld and Ambiguous: vaag) competitief en vernieuwend te zijn en blijven, aan te gaan. Zij betreuren dat het wetsontwerp de reglementering nog complexer maakt en dat er geen vereenvoudigingsoefening heeft plaats gehad.

Advies nr. 2.008

- 9 -

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat meerdere maatregelen worden genomen die erop gericht zijn om de flexibiliteit van de werknemer te verbeteren en om het werk werkbaarder te maken (glijdende werktijden, occasioneel telewerk, uitbreiding van de verloven, de loopbaanrekening), in de vorm van een individueel recht. Alle maatregelen die meer maatwerk voor ondernemingen moeten toelaten, kunnen, zoals steeds, door het veto van 1 vakorganisatie op sectoraal en/of op ondernemingsniveau onderuit worden gehaald. Dit is een gemiste kans om bedrijven eindelijk de tools in handen te geven om overlegd, en op een gedragen manier, zonder daarom een disproportionele prijs te moeten betalen, de noodzakelijke flexibiliteit te kunnen invoeren om het hoofd te kunnen bieden aan de uitdagingen van de toekomst.

Ze hebben volgende bedenkingen bij de diverse onderwerpen van het wetsontwerp:

a. Annualisering

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen betreuren het dat de annualisering beperkt is gebleven tot een minimale aanpassing van artikel 20 bis van de Arbeidswet en dat noch de referteperiode in artikel 26 bis van de Arbeidswet, noch de bepalingen inzake deeltijdse arbeid mee werden aangepast. Dit beantwoordt niet aan de hoge verwachtingen inzake flexibiliteit van de ondernemingen. Het feit dat de uurroosters tenminste 7 kalenderdagen op voorhand moeten uitgehangen worden en het arbeidsreglement moet aangepast, remt bovendien in grote mate deze vorm van flexibiliteit. De verplichting om met vooraf bepaalde uurroosters te werken, laat bovendien geen individueel maatwerk toe, vermits het enkel op groepen van werknemers kan worden toegepast.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen ook vast dat er een gebrek aan coherentie is tussen artikel 20 bis Arbeidswet en het nieuwe artikel 20 ter inzake de glijdende werktijden. Daar waar de onderneming via art. 20bis slechts kan afwijken van de normale arbeidsduur met een maximum van +/- 2 u/d en +5/-5/w, kan de werknemer via art. 20ter "glijden" tot 9 uur en 45 uur per week. Het ware eenvoudiger geweest om voor beide tot 9u/d en 45u/w te gaan. Deze incoherentie brengt extra complexiteit en administratieve lasten met zich mee.

Advies nr. 2.008

- 10 -

1) 100 overuren

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn tevreden dat werknemers die hiervoor uitdrukkelijk kiezen overuren kunnen presteren. Ze betreuren wel dat de werknemer om de zes maanden een uitdrukkelijk en schriftelijk akkoord moet geven. De vrijwilligheid langs de kant van de werknemer had geregeld kunnen worden op een administratief meer eenvoudige manier.

2) Interne grens

Het optrekken van de interne grens tot 143 uren (artikel 26 bis §1bis arbeidswet) is op zich positief. Maar doordat 75 van 100 vrijwillige overuren meetellen voor de berekening van de interne grens, wordt deze de facto, eens de vrijwillige overuren gepresteerd, gereduceerd tot 68 uren. Bovendien is de toepassing van deze regeling in de praktijk zeer complex.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen betreuren dat de limieten voorzien in artikel 26 bis § 2bis niet in dezelfde zin werden opgetrokken, zoals dat in het verleden wel steeds is gebeurd.

b) Investeren in opleiding

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen nemen akte van de nieuwe regeling rond opleiding en vorming. Zij lezen in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp dat de nieuwe maatregel geen aanleiding mag geven tot loonkostverhoging. Zij stellen echter vast dat de omzetting van de huidige interprofessionele norm van 1,9% van de loonmassa naar gemiddeld 5 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar niet neutraal is. Immers, de 1,9-norm uitgedrukt in een percentage van de loonmassa omvat naast de loonkost ook andere zaken zoals o.m. kost van de opleiding, gebruik ruimtes, kosten van de interne vormer, . . . 5 dagen loonkost komt neer op een inspanning in percentage van de loonmassa van 2,27% (berekend op basis van 220 werkdagen). Daar moeten dan nog de kosten van de opleiding sensu lato bij worden geteld, zodat een inspanning van 5 dagen vorming uiteindelijk neerkomt op een inspanning van 3,59% (raming) van de loonmassa.

Advies nr. 2.008

- 11 -

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat de nieuwe interprofessionele doelstelling, net zoals de huidige doelstelling van 1,9%, op interprofessioneel vlak moet worden bekeken. De regering kiest voor de realisatie van deze interprofessionele doelstelling voor een institutionele benadering en laat de keuze aan de sector zelf om al dan niet een opleidingsbeleid sectoraal uit te werken. Het is van belang dat de sectoren die dat wensen in alle autonomie een eigen sectorale opleidingsbeleid en doelstelling kunnen uittekenen. Dit laat toe in te spelen op sectorale eigenheden. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vragen dat die autonomie van de sector, zowel in de keuze om een opleidingsbeleid uit te tekenen, als in de concretisering ervan, wordt bevestigd in de uitvoeringsbesluiten.

Daarnaast stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vast dat een suppletieve regeling wordt uitgewerkt van gemiddeld 2 dagen opleiding per jaar en per voltijds equivalent voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité waar geen sectorale regeling is uitgewerkt. Het is positief dat de regering afstapt van het huidige negatief sanctionerend beleid inzake vorming, waarbij ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité waar geen cao inzake opleidingsinspanningen conform het koninklijk besluit van 2007 van toepassing is, financieel beboet werden. De memorie van toelichting verduidelijkt dat de suppletieve regeling geïnterpreteerd moet worden als een "pot" aan opleidingsdagen op ondernemingsvlak. Dit laat toe rekening te houden met de fluctuerende noden van individuele werknemers en bedrijf.

In dat verband vinden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dat de inleiding over de afdeling betreffende opleiding in de memorie van toelichting die bepaalt dat bij gebreke aan deze twee instrumenten (sectoraal akkoord of individuele opleidingsrekening) de werknemer aanspraak kan maken op een recht van twee opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent, verduidelijkt moet worden. Die zin zorgt voor verwarring over de draagwijdte van de suppletieve regeling, die geen individueel recht opent.

Tot slot wensen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen te benadrukken dat de regering terecht stelt dat bij de meting van de opleidingsinspanningen rekening moet worden gehouden met alle types van vorming. Dit houdt in dat elk soort vorming gevolgd door de werknemer, meegerekend moet worden ongeacht of deze vorming al dan niet (gedeeltelijk) extern gesubsidieerd wordt (bijv. door de regio's).

Advies nr. 2.008

- 12 -

c. Occasioneel telewerk

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vast dat de regering een wettelijk kader heeft gecreëerd voor occasioneel telewerk op het ogenblik dat de sociale partners hierover aan het onderhandelen waren. Door bij wet verplichte vermeldingen op te leggen die in een interprofessionele cao moeten opgenomen worden, werden de werkzaamheden van de sociale partners bemoeilijkt.

België scoort boven het Europees gemiddelde inzake de toepassing van telewerk. Wil men het gebruik van telewerk verder stimuleren, dan is een mentaliteitswijziging nodig. Een verplicht wettelijk kader is hiertoe niet het juiste instrument.

Op het wetsontwerp zelf hebben de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen volgende opmerkingen:

- Terwijl de werknemer occasioneel telewerk mondeling kan aanvragen, moet de werkgever in geval van weigering, zijn redenen schriftelijk ter kennis brengen. Dit verhoogt de administratieve last van de werkgevers en draagt niet bij tot een vlotte relatie tussen werkgever en werknemer;
- Er dienen verplichte afspraken te worden gemaakt over eventuele vergoeding, eventuele bereikbaarheid van de werknemer en eventuele beschikbaarheid van materiaal. Deze verplichtingen bemoeilijken het soepel gebruik van occasioneel telewerk;
- Het feit dat het collectief kader, dat facultatief is, een reeks elementen zou moeten vastleggen, is incoherent. Die elementen zouden louter ter informatie moeten worden vermeld in de wet.

d. Plus minus conto

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vinden het een goede zaak dat deze mogelijkheid werd uitgebreid naar de andere sectoren, waaronder ook de dienstensector, doch vrezen dat door de zware procedures die niet werden gewijzigd deze uitbreiding theoretisch zal blijven.

Advies nr. 2.008

- 13 -

e. Uitzendarbeid voor onbepaalde duur

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verduidelijken dat de periodes zonder uitzendopdracht geen schorsing van de arbeidsovereenkomst vormen, maar eerder vergelijkbaar zijn met een opzegging met vrijstelling van prestaties. Bijgevolg blijft de arbeidsovereenkomst lopen tijdens een periode zonder uitzendopdracht en wordt ze beschouwd als een periode van activiteit in het kader van de sociale zekerheid.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn gekant tegen het wettelijke verbod om tijdelijke werkloosheid om economische redenen in te roepen tijdens de periodes zonder uitzendopdracht (art. 31: nieuw art. 8ter §3, lid 3 van de wet van 24 juli 1987) om de volgende redenen:

- De bezoldiging en het loon tussen twee opdrachten zijn volledig onderworpen aan de normale RSZ-bijdragen, waardoor de normale socialezekerheidsstelsels met inbegrip van de werkloosheidsdekking van toepassing zijn op die werknemers en werkgevers, met inachtneming van het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.
- Wat betreft de werkloosheid om economische redenen moet vooreerst het nieuwe systeem van responsabilisering dat werd ingevoerd ten aanzien van de werkgevers geëvalueerd worden, alsook de nieuwe sancties in geval van overmatig gebruik van werkloosheid om economische redenen.
- Het zou niet billijk zijn een dergelijk verbod in te voeren voor de uitzendovereenkomsten voor onbepaalde duur, terwijl er geen verbod om economische werkloosheid in te roepen wordt opgelegd aan de werkgeversgroeperingen.

Voor het overige onderschrijven de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, de wetgevingstechniek waarbij de sociale partners de bevoegdheid krijgen om via een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het bedrag van het uurloon en de referentie-arbeidsduur tijdens de periodes zonder uitzendopdracht, vast te leggen (art. 31: nieuw art. 8 ter § 3 lid 2 van de wet van 24 juli 1987).

Advies nr. 2.008

- 14 -

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich tegen de wettelijke bepaling die voorziet in de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijkende bepalingen inzake de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vast te leggen (art. 31: nieuw art. 8 ter § 2, lid 4 van de wet van 24 juli 1987). De dwingende wettelijke regels van de wet van 3 juli 1978 moeten normaal worden toegepast in geval van opzegging van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde duur.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wensen dat de wet voorziet in een suppletieve wettelijke regeling bij gebrek aan een vóór 30 juni 2017 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

De suppletieve wettelijke regeling dient te bepalen dat bij gebrek aan een vóór 30 juni 2017 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst de maatregel direct in werking treedt. Het is de taak van de partijen om bij individuele overeenkomst het bedrag van het tijdens de periodes zonder uitzendopdracht gewaarborgde uurloon te bepalen, alsook de voltijdse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van dat gewaarborgd loon tijdens de periodes zonder uitzendopdracht, zonder dat die lager kan zijn dan het GGMI.

f. Werkgeversgroepering

Om op de hoogte te blijven van het ontstaan van nieuwe werkgeversgroeperingen, wensen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de Nationale Arbeidsraad verder een kopie van de aan de FOD WASO bezorgde toelatingsaanvragen ontvangt. Overeenkomstig het advies nr. 2004 van 25 oktober 2016 van de Raad vragen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen dat de Raad jaarlijks op de hoogte wordt gebracht van de ontwikkeling van de werkgeversgroeperingen via een jaarlijkse monitoring door de diensten van de FOD WASO.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken de noodzaak van een volledig wettelijk kader dat de voorwaarden vastlegt om als werkgeversgroepering toegelaten te worden en te functioneren. Dat kader is nodig om de rechtszekerheid voor alle partijen te waarborgen en om een "level playing field" ten opzichte van andere types van terbeschikkingstelling toe te passen.

Advies nr. 2.008

- 15 -

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, kanten zich tegen de beperking dat de werkgeversgroeperingen niet meer dan 50 werknemers mogen tewerkstellen (art. 49 §3 van het wetsontwerp). Die beperking is niet objectief te rechtvaardigen en zou de verdere ontwikkeling van het systeem kunnen ondermijnen. Indien die beperking in de wet behouden blijft, roepen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, de regering op om snel de uitbreiding in de daaropvolgende paragraaf te activeren.

Aangezien de sociale partners in de Raad de inhoud en modaliteiten van het "user pay"-principe niet konden vastleggen via collectieve overeenkomst, is het de taak van de wetgever om die elementen te bepalen als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair comité vallen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich tegen het wettelijke verbod om werknemers van de werkgeversgroepering ter beschikking te stellen ingeval van staking of lock-out bij een lid. Die bepaling is in strijd met de negatieve vakbonds vrijheid van de werknemer van de werkgeversgroepering omdat ze hem niet vrij laat kiezen deel te nemen aan een staking bij het lid of bij hem verder te blijven werken.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wensen dat artikel 49 van het wetsontwerp, dat bepaalt dat de vzw of het ESV achter de werkgeversgroeperingen enkel de terbeschikkingstelling van werknemers als maatschappelijk doel heeft, soepel wordt geïnterpreteerd. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vinden immers dat de werkgeversgroeperingen aanvullende activiteiten moeten kunnen vervullen, in zoverre die activiteiten bedoeld zijn om de kwaliteit van de terbeschikkingstelling te verbeteren en ze een meerwaarde bieden voor de verdere ontwikkeling van de activiteiten van hun leden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, bevelen aan dat de werkgeversgroeperingen van meer dan 50 werknemers een beroep doen op de diensten van een erkende externe organisator, met name indien de leden van de werkgeversgroepering onder meerdere paritaire comités ressorteren. Een erkende professional staat er immers garant voor dat de wettelijke bepalingen inzake "user pay" daadwerkelijk worden nageleefd. Ze drukken bijgevolg de wens uit dat de erkenningsvoorwaarden voor de externe organisatoren worden bepaald in een koninklijk besluit dat samen met de nieuwe wetgeving in werking treedt.

Advies nr. 2.008

- 16 -

g. Deeltijdse arbeid

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zijn tevreden dat niet meer alle mogelijke deeltijdse uurroosters (telefoonboek) moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Het valt evenwel te betreuren dat het bestaande arbeidsreglement en de bestaande arbeidsovereenkomsten moeten gewijzigd worden, hetgeen de administratieve lasten bijkomend verzuwt. Naar analogie met de glijdende werktijden, zou men moeten voorzien dat werkgevers er voor kunnen opteren om de bestaande uurroosters verder te blijven toepassen, en hun arbeidsreglement dus niet moeten wijzigen.

Ook voltijders kunnen tewerkgesteld op basis van variabele uurroosters. Dit gebeurt vandaag door de toepassing van dezelfde dagdeelroosters dan de deeltijdse variabele werknemers (ochtend-, middag-, avond- en nachtroosters). De uurroosters zullen nog altijd bij het arbeidsreglement gevoegd moeten worden voor de voltijdse werknemers met variabele uurroosters. Daarom wordt gevraagd om ook voor deze werknemers de vereenvoudigingsoefening door te trekken.

Verder hadden, in het belang van zowel de werknemers als de werkgevers, alle gevallen van verandering van uurrooster op verzoek van de werknemer moeten uitgesloten worden als meeruren voorzien in het KB van 25 juni 1990.

Tot slot is het positief dat voor variabele uurroosters het meerurenkrediet wordt opgetrokken tot een maximum van 168 uren. Het zou nuttig geweest zijn dat dit principe ook voorzien werd voor de deeltijdse contracten met vast uurrooster en derhalve het niet opgebruikte meerurenkrediet kan overgeheveld worden naar de volgende maand(en).

h. Glijdende werktijden

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen nemen akte van de nieuwe regeling inzake glijdende werktijden.

Advies nr. 2.008

- 17 -

Het veranderen van een tijdsregistratiesysteem in een systeem van tijdsopvolging dat enkel de gepresteerde uren moet vermelden, is een positieve zaak en in lijn met de praktijken op het terrein (inclusief in de publieke sector). Desalniettemin is het betreurenswaardig dat voor de deeltijdse werknemers nog steeds begin en einde van de arbeidstijd evenals de pauzes moet worden vermeld, zoals in een strikt tijdsregistratie systeem. Bovendien verplicht dit de werkgevers om 2 verschillende systemen te gebruiken, indien er ook deeltijdse werknemers worden tewerkgesteld in de onderneming.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vinden het positief dat ondernemingen die al een systeem van glijdende werkuren toepassen, dit systeem verder kunnen blijven gebruiken. Het valt daarentegen te betreuren dat dit systeem nog moet worden geformaliseerd in een arbeidsreglement of cao vóór 30 juni 2017.

2. Standpunt van de representatieve werknemersorganisaties

Behoudens de hierboven gemeenschappelijk naar voor gebrachte elementen en vragen, brengen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen een negatief advies uit over belangrijke onderdelen van het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

a. Algemene opmerkingen

Het voorontwerp wordt voorgesteld als een uitvloeisel van de ronde tafels werkbaar werk die in de loop van 2015 georganiseerd werden. In plaats van - in een periode waarin het aantal burn-outs, slachtoffers van werk-gerelateerde stress, alsmaar intensiever werk en langdurig arbeidsongeschikten exponentieel toeneemt - daadwerkelijk te reflecteren over de wijze waarop werk waarlijk werkbaarder kan gemaakt worden, werden de Ronde Tafels uiteindelijk een project voor vergaande flexibilisering van arbeidsduur en werktijden op maat van de bedrijven, zgn. wendbaar werk, met voor belangrijke onderdelen het omzeilen van het sociaal overleg.

De beperkte aanzetten in het wetsontwerp om het werk werkbaarder te maken – en niet alleen de verlenging van het zorgkrediet en het palliatief verlof als reële vooruitgang – wegen absoluut niet op tegen de maatregelen voor wendbaar werk. Met als saldo de zekerheid dat het werk globaal nog onwerkbaarder wordt.

Advies nr. 2.008

- 18 -

In plaats van ook maar op enige wijze het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd, de verstrekking van het vervroegd pensioen en het SWT en de optrekking van de leeftijden voor landingsbaan te compenseren door daadwerkelijk werk te maken van werkbaar werk, krijgen de werknemers vooral flexibiliteit op vraag en op maat van de werkgevers op het bord, dan nog vaak zonder mogelijkheid dit te omkaderen en bij te sturen via volwaardig collectief overleg, inz. cao-overleg.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen hebben zich nooit verzet tegen rechtmatige vragen naar flexibiliteit van de werkgevers, maar altijd op voorwaarde dat dit in evenwicht staat met de vragen van werknemers naar extra flexibiliteit op hun maat en op voorwaarde dat dit vorm krijgt via collectieve afspraken. Omdat alleen zo een goed evenwicht tussen de behoeften van de bedrijven en de behoeften en verwachtingen van de werknemers kan gegarandeerd worden.

Het voorontwerp van wet en ontwerp van KB verhogen de onzekerheid voor werknemers, verhogen de willekeur en doen afbreuk aan de tot op heden opgebouwde sociale bescherming van werknemers.

Ze kaderen in een illusoir en al lang voorbijgestreefd streven naar alsmaar meer en langer werken door de gelukkigen die een job hebben, wars van de realiteit op het vlak van de problematische combinatie arbeid gezin en arbeid-privé en de gezondheidstol die dit eist voor veel werknemers. Of nog de nog steeds honderdduizenden werknemers die veroordeeld zijn tot werkloosheid of sociale bijstand omdat er voor hen gewoon geen jobs zijn. Dit is overigens samen te bekijken met het bijzondere streven van deze regering om vooral in te zetten op bijkomend werk voor wie al werk heeft (o.a. flexijobs) en voor studenten (nieuw statuut voor bijjobs in de deeleconomie, versoepeling studentenarbeid), vaak ten koste van de werkgelegenheidskansen voor de werkloze werkzoekenden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen overigens vast dat geen enkele ernstige genderanalyse is gebeurd, ondanks de nog schadelijker effecten voor vrouwen, gezien de reeds bijzonder problematische problematiek van combinatie van arbeid en gezin.

Advies nr. 2.008

- 19 -

De bij het voorontwerp van wet gevoegde memorie van toelichting maakt gewag van een evaluatie van de bestaande afwijkingsmogelijkheden voor sectoren en bedrijven. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen wijzen erop dat geen van hen betrokken is geweest bij een dergelijke evaluatie en dat het resultaat van deze evaluatie hen ook niet overgemaakt werd. Wat tekenend is voor de eenzijdige aanpak en willekeur bij het opstellen van het voorontwerp van wet en ontwerp van KB.

In diezelfde memorie van toelichting wordt gesteld dat de sectoren alsnog zelf zullen kunnen beslissen of een onderdeel van het voorontwerp van wet door hen toegepast zal worden.

Dit geldt slechts voor twee van de maatregelen (plus minus conto en uitzendcontracten voor onbepaalde duur). Voor alle andere maatregelen hebben de sectoren ofwel geen rol, ofwel kan de sectorale rol ongedaan worden gemaakt door een van de organisaties die in het paritair comité zetelen en bij een van de maatregelen zelfs door een van de individuele bedrijven van de sector.

In het gemeenschappelijke deel werd reeds gewezen op het feit dat een periode van 30 dagen om zich uit te spreken over het wetsontwerp veel te kort is.

Dusdanig ingrijpende wijzigingen aan de kern van ons arbeidsrecht hadden volgens de werknemersorganisaties het resultaat moeten zijn van een ruim gedragen en stap voor stap opgebouwde consensus onder de sociale partners in plaats van eenzijdig door de politiek opgelegd te worden. In de plaats krijgen we het resultaat van een totaal niet-transparante en onevenwichtige politieke besluitvorming, zonder enige betrokkenheid van de werknemers. Bovendien hebben de werknemersorganisaties kennis genomen van een totaal onaangekondigd addendum over nachtarbeid in de e-commerce, als onderdeel van de begrotingsopmaak 2017, dat letterlijk is overgenomen van voorstellen uit bepaalde middens van de e-commercebranche.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen blijven openstaan voor het hernemen van het debat over werkbaar werk. Daartoe hebben ze eerder al een hele reeks concrete voorstellen overgemaakt op de opeenvolgende rondetafelgesprekken, maar met nauwelijks enige opvolging. Die aandacht voor werkbaar werk zal nog meer nodig zijn, niet enkel gegeven het eindeloopbaanbeleid van deze regering, maar ook gezien de zware risico's op verslechtering van de werkbaarheid bij doorvoeren van dit wetsontwerp.

Advies nr. 2.008

- 20 -

b. Specifieke opmerkingen

1) Arbeidsduur

Het binnen het systeem van de 'kleine flexibiliteit' (art. 20bis) verplicht opleggen van een referenteperiode van 1 jaar (of andere periode van 12 opeenvolgende maanden) doet afbreuk aan de tot op heden bestaande onderhandelingsmogelijkheden en perkt in die zin de mogelijkheden tot sociaal overleg in.

Het vervangen van de huidige cascade (cao en bij ontstentenis arbeidsreglement) voor benutting van art. 20bis door een nevenschikking (cao of arbeidsreglement), dreigt het cao-overleg over de kleine flexibiliteit (sectoraal of op bedrijfsvlak) nog meer te ondergraven en gaat in tegen het zeker op het vlak van arbeidsduur gehuldigde principe van economische democratie, tegen het vooropstellen van overleg tussen werkgever en vakbondsafvaardiging.

Het niet langer vereisen dat een cao afgesloten wordt met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden opdat automatisch het arbeidsreglement gewijzigd wordt, kan enkel en alleen gezien worden als het faciliteren van een verdeel- en heerstactiek binnen de onderneming, hetgeen de sociale vrede op de werkvloer allesbehalve ten goede komt.

Het bij wet op 143 uren zetten van de interne grens doet afbreuk aan de tot op heden bestaande onderhandelingsmogelijkheden, ondermijnt het deelakkoord over flexibiliteit van 2013 en zet het evenwicht tussen de deelakkoorden van 2013 op de helling.

Doordat bij wet de interne grens d'office op 143 uren gezet wordt, wordt niet alleen het sociaal overleg ondermijnd, maar ook de huidige wettelijke verplichting onderuit gehaald om bij de verhoging van de interne grens specifieke aandacht te besteden aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid. Net die zaken die de kern vormen van werkbaar werk.

Het voorzien van een bijkomend systeem van 'vrijwillige' overuren, maakt de arbeidsduurregelgeving nog complexer, onoverzichtelijk en nog moeilijker controleerbaar.

Advies nr. 2.008

- 21 -

Het voor het presteren van de 'vrijwillige' overuren enkel vereisen van een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer holt het sociaal overleg op sectoraal en bedrijfsniveau uit, maakt abstractie van de band van ondergeschiktheid die tussen een werkgever en diens werknemer bestaat en stelt werknemers zonder enige vorm van bescherming bloot aan door werkgevers uitgeoefende druk om deze 'vrijwillige' overuren te presteren.

Het voorzien dat er geen specifieke reden vereist is om deze 'vrijwillige' overuren te presteren, doet afbreuk aan het algemene principe dat slechts omwille van specifieke redenen of omstandigheden de arbeidsduurgrenzen kunnen overschreden worden.

Het niet meetellen van deze 'vrijwillige' overuren voor het toezicht op het binnen de referenteperiode respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsuur, maakt dat afgestapt wordt van deze gemiddelde wekelijkse arbeidsuur en dat deze de facto met minstens 2 uren per week verhoogd wordt. Deze maatregel zorgt dienvolgens voor een regressie naar de 40-urenweek.

Het slechts gedeeltelijk meetellen van deze 'vrijwillige' overuren voor de berekening van de interne grens maakt dat de interne grens de facto met 25 verhoogd wordt en dat deze in de feiten op 168 uren gebracht wordt. Dit zorgt ervoor dat werknemers door hun werkgever kunnen gedwongen worden om opeenvolgend 168 overuren te presteren vooraleer de werkgever verplicht wordt inhaalrust te laten opnemen. Bovendien is het mogelijk dit krediet van 25 uren via cao (algemeen verbindend verklaard) te verhogen tot 60 uren welke niet zullen meetellen voor de berekening van de interne grens.

2) Opleiding

In plaats van daadwerkelijk elke individuele werknemer een recht op een aantal opleidingsdagen per jaar toe te kennen, wordt er gewerkt met een 'gemiddeld' aantal dagen per VTE. Dit maakt dat er geen enkele garantie is dat werkgevers niet willekeurig de opleidingsdagen toe kennen aan enkele werknemers en andere werknemers in de kou blijven staan.

Advies nr. 2.008

- 22 -

Er wordt gewerkt met een opleidingsdoelstelling van 5 dagen opleiding per VTE per jaar, zonder dat voor het bereiken van de doelstelling een einddatum opgelegd wordt. Dit maakt dat de doelstelling voor eeuwig en een dag in het ijle zal zweven zonder dat ook maar iets van ernstige stappen richting het bereiken van de doelstelling dienen gezet te worden.

Het voorontwerp van wet laat toe dat ook informele opleidingen in rekening gebracht worden, waardoor elke garantie inzake de kwaliteit van de aangeboden opleidingen ontbreekt. Elke gewone werkdag dreigt door de werkgevers te worden voorgesteld als een dag 'informele opleiding'.

Het doorbreekt het IPA 1999-2000, de besluiten van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 en het IPA 2007-2008, die het recht op opleiding vorm wilden geven via sectorale opleidings-cao's, met in het verlengde van het akkoord van 2007-2008 een sanctiemechanisme voor nalatige sectoren. Dit mechanisme was het voorwerp van juridische kritiek, die echter kon worden opgevangen, zonder afbreuk te doen aan de principes van sectorale stuwing en sanctionering, door eenvoudig de mogelijkheid in te schrijven voor bedrijven met ruim toereikende opleidingsinspanningen om aan de sectorale sanctie te ontsnappen, cf. het alternatief voorgesteld door de werknemersorganisaties in het advies nr. 1825 van de Raad (<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1825.pdf>). Die mogelijkheid werd kennelijk niet eens onderzocht. In de plaats krijgen we een beoorlijk virtueel en zeer moeilijk afdwingbaar recht op opleiding.

Bovendien komt er, ook al in strijd met de vroegere akkoorden, een uitzondering voor kleine onderneming (tot 10 werknemers). Dit kan geen enkele antidiscriminatietoets doorstaan. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat investeringen in formele en informele opleiding vaak saamgaan en dat het dus absoluut onwaar is dat bedrijven met minder formele opleiding dat compenseren via informele opleiding.

Het voorontwerp van wet laat toe dat opleidingen buiten de werkuren aangeboden worden zonder dat deze arbeidsuren beschouwd worden als overuren, hetgeen abstractie maakt van de wettelijke arbeidsduurgrenzen, werkgevers een vrijgeleide geeft om geen enkele opleiding tijdens de normale werkuren te voorzien en ingaat tegen de combinatie werk-privé en werk-gezin van de werknemers.

Advies nr. 2.008

- 23 -

Het al erg uitgeholde recht op opleiding voor bedrijven vanaf 10 werknemers dreigt nog verder te worden uitgehouden door de mogelijkheid die in het voorontwerp van wet is om in afwijkende modaliteiten te voorzien voor bedrijven met minimum 10 en maximum 20 werknemers, zonder dat dit reeds bepaald is en met een nieuw risico op discriminatie van werknemers in functie van de grootte van het bedrijf. Het kan overigens niet genoeg worden herhaald hoe al die gunstmaatregelen naar KMO's, ook op andere terreinen, alleen maar nog meer KMO-vallen gaan creëren, die de doorgroei van starters en bestaande KMO's belemmeren.

Het voorontwerp van wet voorziet een opleidingsdoelstelling zonder hier ook maar iets van sanctie of een concrete procedure met het oog op de afdwingbaarheid en handhaving van dit recht op opleiding tegenover te stellen, wat maakt dat werkgevers niet de minste aansporing krijgen om daadwerkelijk opleiding te voorzien voor hun werknemers.

Het voorontwerp van wet voorziet in bedrijven van een sector zonder sectorale cao, of waar er geen individuele vormingsrekening is, een individueel vormingsrecht van gemiddeld 2 dagen per VTE. Indien er een individueel vormingsrecht is, hoe kan dit dan gemiddeld per VTE zijn?

Het kan niet de bedoeling zijn dat het bestaande recht op betaald educatief verlof wordt ingeroepen om aan dit nieuwe recht op opleiding te ontsnappen. Het is absoluut wenselijk dat die verduidelijking ook in de wet wordt opgenomen.

Jaar na jaar wordt de analyse gemaakt dat de Belgische bedrijven schromelijk tekortschieten inzake het opleiden van hun werknemers en innovatie. Ook de Europese commissie stelt dat België schromelijk tekortschiet wat betreft het levenslange leren. Het invoeren van een opleidingsdoelstelling die in de feiten neerkomt op een lege doos, stelt de broodnodige invoering van een reëel individueel recht van minstens 5 (formele) opleidingsdagen per werknemer noodloos uit. Erger, het dreigt tot een teruggang te leiden van de investeringen in opleiding en de participatie aan opleiding. Enig houvast is de mogelijkheid die de sectoren alsnog krijgen om tot betere regelgeving te komen, waartoe zij evenwel voldoende tijd moeten krijgen (cf. gemeenschappelijke deel van dit advies).

Advies nr. 2.008

- 24 -

3) Occasioneel telewerk

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat in vele ondernemingen vragen van werknemersvertegenwoordigers om in collectief overleg een duidelijk kader te creëren voor telewerk al te vaak onbeantwoord blijven. België heeft volgens recente cijfers van het tripartite Europees Agentschap Eurofound een significante achterstand terzake opgelopen. Een verplichting om hierover te overleggen en in vrijheid een aantal minimumafspraken te maken zou de meest efficiënte aanpak zijn om dit te doorbreken.

Het onderdeel ‘Occasioneel telewerk’ van het voorontwerp van wet komt niet tegemoet aan deze bekommernis. Onwillige werkgevers dienen niet eens een poging te ondernemen om over het toepassen van occasioneel telewerk te overleggen, laat staan een cao af te sluiten of een arbeidsreglement op te stellen.

Met de vage notie waarbij individuele werknemers voortaan “aanspraak kunnen maken” op occasioneel telewerk, zonder dat dit om een recht gaat, zelfs niet in omstandigheden van overmacht of moeilijkheden om het werk te bereiken, wordt de discussie over occasioneel telewerk verwezen naar louter individuele arbeidsverhoudingen, waarbij de werkgever dergelijke aanvragen naar willekeur en zonder enige collectief kader naar willekeur kan toestaan of weigeren, zonder zijn beleid terzake collectief te moeten toelichten of motiveren.

Vastgesteld wordt dat het voorontwerp van wet in tegenstelling tot de tekst die eerder aan de Groep van 10 werd voorgelegd ook voorziet in de mogelijkheid om occasioneel thuiswerk te vragen en collectief te regelen in geval van staking in het bedrijf. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen tillen hier zwaar aan, omdat zo nog meer het recht op collectieve actie ondervindt kan worden door druk te zetten op werknemers om van thuis uit te werken bij een aangekondigde staking.

4) Uitbreiding van het plus minus conto

Een dergelijk systeem van extreme flexibiliteit werd uitgedokterd voor een specifieke sector met het oog op het behoud van de tewerkingstelling in die sector (waar het systeem niet in geslaagd is).

Advies nr. 2.008

- 25 -

Het is nooit de bedoeling geweest om dit systeem van toepassing te maken op de hele privésector. Bovendien wordt het in de sector waar het nu kan toegepast worden, slechts door een enkel bedrijf toegepast. Daar waar de bestaande wetgeving concreet tot stand kwam op basis van een concrete vraag van de automobielnijverheid en vanuit het sociale overleg in de sector, is de werknemersorganisaties vandaag geen enkele dergelijke vraag bekend.

Er moet ook voor dit dossier vastgesteld worden dat het kennelijk moet beantwoorden aan niet-transparent gelobby van bepaalde individuele bedrijven. Overigens wordt op geen enkele wijze aangegeven welk type bedrijven, anders dan automobielbedrijven, voor specifieke producten of diensten met een productiecyclus zitten van 6 jaar.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen tonen zich ook verontrust over het feit dat het voorontwerp van wet voorziet dat de Koning de nu cumulatief te vervullen kenmerken om het systeem toe te kunnen passen, kan wijzigen of aanvullen. In geen geval zullen ze aanvaarden dat afbreuk wordt gedaan aan de cumulatieve voorwaarden inzake sociaal overleg op de diverse niveaus die in de huidige wetgeving is voorzien.

5) Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Zonder vooruit te willen lopen op het debat hierover in het paritair comité voor de uitzendarbeid, wensen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen volgende opmerkingen te maken bij het voorontwerp.

De Belgische regelgeving inzake uitzendarbeid is opgebouwd rond het principe dat uitzendarbeid tijdelijk is en dat de voorkeur dient gegeven te worden aan een rechtstreekse aanwerving van een werknemer door een werkgever via een vast contract van onbepaalde duur. De mogelijkheid voorzien dat gewerkt wordt met een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd drukt helemaal in tegen dit principe en laat toe dat werknemers eeuwig en een dag in de onzekerheid van uitzendarbeid gevangen blijven.

Advies nr. 2.008

- 26 -

De Belgische regelgeving inzake uitzendarbeid is historisch gezien steeds een omzetting geweest van de tussen de sociale partners bestaande consensus over deze regelgeving. Het bij wet voorzien van een nieuwe vorm van uitzendarbeidsovereenkomst zonder dat hierover binnen de sociale partners consensus bestaat, drukt volledig in tegen deze ongeschreven regel en doet afbreuk aan het sociaal overleg.

Er wordt geen enkele rem voorzien op het maximum aantal opdrachten dat binnen een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan uitgeoefend worden, evenmin wordt voorzien dat de plaats van uitvoering van deze opdrachten zich binnen een bepaalde perimeter dient te bevinden of nog dat de uitzendkracht - eens gebonden door een dergelijke arbeidsovereenkomst - een opdracht zal kunnen weigeren en of een dergelijke weigering negatieve gevolgen kan hebben voor die uitzendkracht op het vlak van diens recht op werkloosheidssuitkeringen.

De regelgeving gaat uit van het bestaan van periodes tijdens welke het uitzendkantoor aan de uitzendkracht geen werk kan bezorgen. Dit gaat in tegen de essentiële verplichting van de werkgever, het verschaffen van werk.

Inzake deze periodes zonder arbeid voorziet het voorontwerp van wet enkel dat deze meetellen inzake de opbouw van rechten inzake jaarlijkse vakantie en voor de anciënniteit binnen de onderneming. Er wordt niet voorzien dat deze periodes dienen mee te tellen voor de rechten inzake de andere takken van de sociale zekerheid (werkloosheid, pensioen, ziekte en invaliditeit).

6) Hervorming werkgeversgroepering

Het voorontwerp van wet miskent het sociaal overleg op het vlak van het erkennen van werkgeversgroeperingen doordat er geen enkele verplichting meer is voor de minister van Werk om in het kader van een aanvraag het advies te vragen van de Raad. De gebruikte bewoordingen inzake de termijn die gegeven wordt aan de Raad om een advies uit te brengen, in het geval dat een advies gevraagd wordt, spreken boekdelen.

Advies nr. 2.008

- 27 -

Het voorontwerp van wet voorziet dat de minister van Werk enkel nog een erkenning van onbepaalde duur kan toeekennen en niet langer zoals een normaal zorgvuldig persoon als de inhoud van het aanvraagdossier hiertoe noopt, eerst een erkenning van bepaalde duur te geven.

Het voorontwerp van wet voorziet enkel pro forma een begrenzing van het aantal werknemers dat via een werkgeversgroepering kan tewerkgesteld worden. Deze begrenzing staat op 50 werknemers, wat een dusdanig groot aantal is dat de facto er geen begrenzing is. Daarenboven staat er geen limiet op het aantal werkgeversgroeperingen die door een bepaalde werkgever mee kunnen opgericht worden, wat al gelijk een achterpoort is om deze niet al te ernstig te nemen grens te overschrijden.

Het voorontwerp van wet voorziet dat in geval de werkgevers die samen een werkgeversgroepering willen vormen niet tot hetzelfde paritair comité behoren, één paritair comité toegekend wordt aan de werkgeversgroepering. De door de werkgeversgroepering bij de leden van de werkgeversgroepering ter beschikking gestelde werknemers vallen onder de loon- en arbeidsvoorraarden van het aan de werkgeversgroepering toegekende paritair comité. Dit betekent dat toegelaten wordt dat bij een lid van een werkgeversgroepering werknemers ter beschikking gesteld worden die vallen onder een ander paritair comité dan het paritair comité waar dit lid onder valt. Dit is het institutionaliseren van ongelijke loon- en arbeidsvoorraarden en kan niet anders gezien worden dan het faciliteren van sociale dumping, wat lijnrecht ingaat tegen het door de opeenvolgende wetgevers beoogde beleid.

Het voorontwerp van wet voorziet niets op het vlak van collectieve rechten (o.a. meetellen ter beschikking gestelde werknemers voor bereiken drempel organisatie sociale verkiezingen en drempel instellen syndicale afvaardiging bij de leden van de groepering en bevoegdheid syndicale afvaardiging).

7) Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

Het enkel in het arbeidsreglement opnemen van een tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen verricht worden, stelt de deeltijdse werknemers die met een variabel werkrooster werken bloot aan willekeur en onzekerheid. Niets weerhoudt er een werkgever van om als tijdvak elke werkdag op te nemen en voor elke dag een tijdvak van 6u 's morgens tot 18u 's avonds te voorzien waarbinnen arbeidsprestaties verricht kunnen worden.

Advies nr. 2.008

- 28 -

Het enkel in het arbeidsreglement opnemen van een tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen verricht worden, maakt dat de in artikel 11bis van de arbeidsovereenkomstenwet vervatte sanctie voor het niet conform zijn van de arbeidsovereenkomst, de facto vervalt. Een werknemer zal namelijk in dergelijk geval in de onmogelijkheid zijn om binnen de in de onderneming toegepaste deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters deze te kiezen die hem het meest gunstig zijn.

Het werken met een systeem van 'tijdsopvolging' in plaats van in een streven naar modernisering en administratieve vereenvoudiging het werken met een systeem van elektronische tijdsregistratie op te leggen, is een stap achteruit en laat de mogelijkheid open voor bepaalde werkgevers om niet correct te zijn inzake het optekenen van het aantal gepresteerde uren.

Het wijzigen van het KB overwerk op zulk een manier dat voor een nog groter aantal meeruren niet langer overloon verschuldigd is, door niet alleen het krediet te verhogen van 3 uren naar 3 uren en veertien minuten en het verhogen van het maximaal aantal meeruren waarvoor niet langer overloon verschuldigd is van 39 naar 168 (!) vormt een enorme financiëleaderlating voor deeltijdse werknemers die nu reeds de eindjes moeilijk aan elkaar kunnen knopen.

Deze maatregelen komen in de feiten neer op een deregulering van deeltijdse arbeid, storten deeltijds werkenden, die zich nu reeds in een zwakkere positie bevinden, in nog meer onzekerheid dan deze waar ze al onder te lijden hadden en hebben niets te maken met het werkbaar maken van werk.

Daarenboven zullen deze maatregelen buitenproportioneel veel vrouwen treffen en maken ze het nog complexer om enige vorm van controle uit te oefenen op het respect van de regelgeving ter zake.

Advies nr. 2.008

- 29 -

8) Glijdende werktijden

Er voor zorgen dat een werkgever geen poging dient te ondernemen om over een systeem van glijdende werktijden een cao af te sluiten, ervoor zorgen dat een werkgever niet tegenstaande de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging, kan opteren voor het werken via een wijziging van het arbeidsreglement, gaat in tegen het zeker op het vlak van arbeidsduur gehuldigde principe van economische democratie, tegen het vooropstellen van overleg tussen werkgever en vakbondsafvaardiging.

Het niet vereisen dat een cao afgesloten wordt met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden opdat automatisch het arbeidsreglement gewijzigd wordt, kan enkel en alleen gezien worden als het faciliteren van een verdeel- en heerstactiek binnen de onderneming, hetgeen de sociale vrede op de werkvoer allesbehalve ten goede komt.

In de memorie van het voorontwerp van wet wordt gesteld dat als een werknemer de binnen het systeem te veel gepresteerde uren niet tijdig kan inhalen, de werknemer geen aanspraak meer zal kunnen maken op de inhaalrust en op de betaling van deze te veel gepresteerde uren. Dit is een oprochte schande en gaat resoluut in tegen het principe dat een werknemer loon dient te krijgen voor de door die werknemer gepresteerde arbeid.

Het werken met een systeem van 'tijdsopvolging' in plaats van in een streven naar modernisering en administratieve vereenvoudiging het werken met een systeem van elektronische tijdsregistratie op te leggen, is een stap achteruit en laat de mogelijkheid open voor bepaalde werkgevers om niet correct te zijn inzake het optekenen van het aantal gepresteerde uren.

In plaats van bestaande, niet-wettelijke, toepassingen van het systeem te verplichten om zich te conformeren naar de wettelijke regeling, laat het voorontwerp van wet toe dat bestaande toepassingen die zich formaliseren, kunnen afwijken (!) van de vooropgestelde wettelijke regeling.

Advies nr. 2.008

- 30 -

9) E-commerce

Het bij wet invoeren van een afwijking op het algemene verbod van nachtarbeid voor alle logistieke en ondersteunende diensten verbonnen aan elektronische handel gaat voorbij aan de schadelijke gevolgen van nachtarbeid op het vlak van fysische en psychische gezondheid en kan op geen enkele manier in verband gebracht worden met het werkbaar maken van werk. Zoals ook al eerder bleek voor de distributiesectoren stellen zij vast dat ze nooit geconfronteerd werden met een concrete vraag van de werknemers in de paritaire comités. De Regering is hierbij ingegaan op een eenzijdige vraag van bepaalde milieus in plaats van hierover interprofessioneel en sectoraal overleg over op gang te brengen. De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties zullen niet aanvaarden dat de wettelijk verplichte overlegmodaliteiten verder worden uitgehond.

Advies nr. 2.008

**AVIS N° 2.008**
-----**Séance du mercredi 7 décembre 2016**

Table ronde « Travail sur mesure » – Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable

X X X

2.781
2.781/1

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 2.008

Objet : Table ronde « Travail sur mesure » – Avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable

Par lettre du 3 novembre 2016, monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a soumis pour avis au Conseil un avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

En outre, par lettre du 21 novembre 2016, il a également soumis pour avis au Conseil un avant-projet d'arrêté royal concernant la simplification du travail à temps partiel.

Le dossier a été confié à un groupe de travail ad hoc.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 7 décembre 2016, l'avis suivant.

X X X

- 2 -

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

- A. À la suite des tables rondes « Travail sur mesure », monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a, par lettre du 3 novembre 2016, demandé l'avis du Conseil sur un avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

Selon l'exposé des motifs, cet avant-projet de loi a pour but de mettre en place un cadre pour un droit du travail taillé sur mesure et adapté à l'attente de flexibilité, afin de créer du travail faisable, de l'innovation sociale et des emplois maniables. Il contient à cet effet une série de mesures qui soit ont un effet direct, soit sont à activer au niveau sectoriel.

Le Titre 2 de cet avant-projet de loi contient des dispositions avec effet direct qui concernent la durée du travail et le travail faisable, comme l'investissement dans la formation et le télétravail occasionnel. Le Titre 3 contient des dispositions en matière de travail faisable et maniable qui sont à activer au niveau sectoriel : élargissement du plus minus conto, contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, compte épargne-carrière et don de congés conventionnels. Par ailleurs, ledit avant-projet de loi contient encore des dispositions concernant la réforme du groupement d'employeurs (Titre 4), la simplification du travail à temps partiel (Titre 5), les horaires flottants (Titre 6), la prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps (Titre 7) et l'e-commerce (Titre 8).

L'avant-projet de loi a été approuvé par le Conseil des ministres le 28 octobre 2016 et a également été soumis pour avis au Conseil d'État le 3 novembre 2016, ce dernier étant invité à se prononcer dans un délai de 30 jours.

Le ministre demande l'avis du Conseil dans ce même délai de 30 jours.

- B. En outre, par lettre du 21 novembre 2016, monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a soumis pour avis au Conseil un avant-projet d'arrêté royal concernant la simplification du travail à temps partiel.

Avis n° 2.008

- 3 -

Ce projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimile à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Considérations générales

Le Conseil a examiné avec attention l'avant-projet de loi soumis pour avis.

Sans préjudice des positions respectives des différentes organisations, qui figurent au point C. du présent avis, le Conseil souhaite tout d'abord formuler, dans cette partie, des considérations générales communes sur le contexte dans lequel l'édit avant-projet de loi a vu le jour. Ces considérations générales sont complétées au point B. par un certain nombre de remarques unanimes sur certains thèmes traités dans l'avant-projet de loi.

En premier lieu, le Conseil souhaite souligner le bref délai de 30 jours dont il a disposé pour émettre un avis sur ce volumineux avant-projet de loi. Celui-ci traite divers thèmes qui impactent directement la vie des travailleurs et des entreprises, et au sujet desquels les partenaires sociaux possèdent les connaissances et l'expertise nécessaires, vu le rôle qu'ils jouent à cet égard au niveau tant interprofessionnel que sectoriel et de l'entreprise. En conséquence, le Conseil estime qu'il ne pourra faire pleinement valoir cette expertise que si le délai d'avis lui laisse davantage de temps et de latitude pour trouver de nouveaux équilibres dans ces matières.

Par ailleurs, tous les thèmes traités dans l'avant-projet de loi susvisé concernent des conventions collectives de travail ou d'autres accords qui existent déjà et qui ont été conclus à différents niveaux, tant interprofessionnel que sectoriel. En ce qui concerne la convention collective de travail n° 103 sur le crédit-temps, l'avant-projet de loi interfère même avec les discussions en cours à ce sujet, ce qui a mis en péril les équilibres déjà trouvés.

Avis n° 2.008

B. Positions communes sur l'avant-projet de loi

Outre les considérations générales susmentionnées, le Conseil souhaite encore communiquer un certain nombre de positions unanimes sur certains thèmes de l'avant-projet de loi.

1. Formation

Le Conseil prend acte des dispositions de l'avant-projet de loi prévues au Titre 2, chapitre 2, section 1, concernant l'investissement dans la formation.

a. Quant à la date de dépôt des conventions collectives de travail sectorielles

Le Conseil relève que la date limite prévue à l'article 12, alinéa 4, pour le dépôt des CCT sectorielles est fixée au 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1er janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi.

Compte tenu du calendrier des négociations sectorielles, il juge que la date du 30 septembre pourrait, en pratique, s'avérer difficile à respecter pour certains secteurs, en particulier, pour la première année de mise en œuvre des nouvelles dispositions légales. Il propose en conséquence que, lors de la première année de mise en œuvre de la loi, la date limite prévue pour le dépôt des CCT par les secteurs soit reportée au 30 novembre 2017.

A partir de 2018, l'opportunité de reporter la date limite de dépôt des CCT après le 30 septembre sera examinée en tenant compte du retour d'expérience en provenance des secteurs, suite à la première année de mise en œuvre. Ce point sera spécifiquement abordé par le Conseil dans le cadre de l'évaluation prévue à l'article 18 de l'avant-projet de loi soumis pour avis.

b. Quant aux modalités d'exécution de la loi

Le Conseil relève que, sur un certain nombre de points importants, les modalités d'exécution de la loi devront encore être déterminées par arrêté royal, après avis du Conseil national du Travail.

Avis n° 2.008

- 5 -

Toutefois, l'article 15 de l'avant-projet de loi, qui permet au Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, d'augmenter le nombre de jours de formations à partir du 1^{er} janvier 2019, ne prévoit pas de consultation préalable du Conseil national du Travail. Le Conseil demande à ce que l'avis préalable des partenaires sociaux soit également prévu dans le cadre de cette disposition.

Le Conseil se doit enfin de souligner le besoin urgent de clarté sur les modalités d'exécution de la loi afin que les partenaires sociaux, au niveau des secteurs, puissent entamer sans retard leurs négociations en matière de formation. Il demande, en conséquence, que les projet d'arrêtés royaux soient rédigés et lui soient transmis pour avis dans les meilleurs délais.

2. Compte épargne-carrière

Le Conseil prend acte des dispositions de l'avant-projet de loi prévues au Titre 3, Chapitre 2, section 1^{ère}, concernant le développement d'un compte épargne carrière.

Il relève que l'article 34 de l'avant-projet de loi prévoit que l'initiative de mise en œuvre de ce compte épargne-temps appartient aux secteurs et/ou aux entreprises.

A cet égard, le Conseil tient à signaler que le développement d'un système de compte épargne carrière au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise risque d'une part d'entraîner des disparités de réglementations en la matière entre les secteurs et/ou entre les entreprises qui introduiront un tel système et d'autre part, de créer, entre les entreprises ou à tout le moins au niveau intersectoriel, des difficultés pratiques de portabilité des crédits épargnés.

Afin d'éviter l'apparition de telles entraves qui rendront un système d'épargne carrière impraticable, le Conseil juge essentiel de laisser la concertation sociale jouer pleinement son rôle harmonisateur afin qu'un système de compte épargne carrière soit développé au niveau intersectoriel.

Il tient en outre à signaler la réalisation de plusieurs études concernant le compte épargne carrière, parmi lesquelles la récente étude de faisabilité d'Idea consult (KULeuven) publiée en septembre 2016, concernant le système d'épargne du temps de travail en Belgique. Celle-ci privilégie la création d'un cadre réglementaire au niveau interprofessionnel et constitue selon lui une base de travail qui doit être prise en compte en vue de développer un système de compte épargne carrière qui fonctionne.

Avis n° 2.008

- 6 -

Afin de mettre en place un cadre réglementaire plus réaliste et praticable, le Conseil plaide avec force pour un report de six mois de l'entrée en vigueur de cette mesure, avec la possibilité de prolonger ce délai par arrêté royal. Ce délai permettra de donner le temps nécessaire aux partenaires sociaux pour examiner les études disponibles en la matière et pour établir, à partir des enseignements qui en auront été tirés, un rapport sur les pistes existantes, leurs conséquences et les éléments qui, le cas échéant, devront également être réglés par la loi pour introduire un système opérationnel en Belgique.

3. Congés conventionnels

Le Conseil prend acte des dispositions de l'avant-projet de loi prévues au Titre 3, Chapitre 2, section 2, concernant la mise en place d'un cadre permettant le don de congés conventionnels pour des collègues ayant un enfant gravement malade.

Le Conseil reconnaît l'objectif louable de la mesure et le besoin de prise en compte par la société des difficultés auxquelles doivent faire face les parents d'un enfant gravement malade.

Il fait cependant remarquer la complexité de la mesure et exprime sa très grande incompréhension face à la volonté du législateur de régler au niveau sectoriel de telles situations individuelles.

Le Conseil s'interroge en outre quant à l'utilité de la mesure. Il renvoie à cet égard aux recommandations qu'il a émises dans le cadre de son rapport n° 76 du 15 décembre 2009 concernant l'évaluation générale des systèmes de congés existants, développées sur la base d'un ensemble équilibré de critères auxquels les propositions de création ou d'adaptation des systèmes de congés doivent être soumises préalablement. Ceux-ci doivent permettre de réaliser des choix responsables et considérés.

C'est en application des recommandations de ce rapport que le Conseil considère que même si cette nouvelle initiative répond à un besoin sociétal identifié, cette mesure n'est pas nécessaire pour atteindre les objectifs de soins poursuivis, d'autant que d'autres systèmes de congés existants peuvent répondre à ces préoccupations, tels que les congés pour soins développées dans le cadre des congés thématiques ou du crédit temps.

Il estime dès lors qu'il n'est pas souhaitable de prévoir deux systèmes parallèles poursuivant des finalités similaires.

Avis n° 2.008

- 7 -

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil ne peut marquer son accord par rapport à cette mesure qu'il estime inadéquate et superflue au regard de la palette de systèmes de congés existants.

4. Groupement d'employeurs

Le Conseil constate que l'article 50 de l'avant-projet de loi remplace, par une nouvelle disposition, l'article 190 de la loi 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses. Cette disposition porte sur la détermination de la commission paritaire dont relèvent le groupement d'employeurs et ses travailleurs.

Le Conseil remarque qu'il est fait mention, dans cette nouvelle disposition, de « l'organe paritaire » compétent. Il demande que, lorsque deux commissions paritaires sont compétentes, l'une pour les ouvriers et l'autre pour les employés, les deux soient désignées par le Ministre de l'Emploi.

5. Prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Le Conseil constate que les articles 75 et 76 de l'avant-projet de loi étendent le droit au crédit-temps pour des motifs de soins de 48 à 51 mois, sauf dans le cas où la durée du crédit-temps pour des motifs de soins est élargie de la même manière, avant le 1^{er} janvier 2017, par une convention collective de travail qui adapterait dans ce sens la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Le Conseil indique tout d'abord que ces dispositions ont interféréd avec les discussions en cours à ce sujet, ce qui a mis en péril les équilibres déjà trouvés. En effet, certaines solutions qui avaient été élaborées ont dû à nouveau être adaptées à ces décisions du gouvernement dans le délai serré de la demande d'avis. En outre, il s'agit d'une matière pour laquelle les partenaires sociaux sont prioritairement compétents, vu leur connaissance et expertise en la matière, et vu le rôle qu'ils jouent dans la pratique au quotidien au niveau de l'entreprise. Le Conseil signale dès lors que la conclusion d'une convention collective de travail à ce sujet avant le 1^{er} janvier 2017 rendra les articles 75 et 76 de l'avant-projet de loi susvisé sans objet. Par conséquent, le droit aux absences dans le cadre du crédit-temps sera réglé par la convention collective de travail n° 103 précitée.

Avis n° 2.008

- 8 -

Le Conseil indique également que, dans une optique de sécurité juridique et de transparence, les arrêtés royaux qui règlent le droit aux allocations devront être adaptés simultanément et entrer en vigueur en même temps que la convention collective de travail à conclure. En effet, dans le cas contraire, un nouveau décalage entre le droit aux allocations et le droit à l'absence apparaîtra, entraînant à nouveau de la confusion et de l'insécurité sur le terrain, ce que le Conseil veut précisément éviter dans le cadre des négociations en cours, qu'il espère terminer d'ici fin décembre.

Dans cette optique, le Conseil demande que le texte de l'avant-projet de loi et l'exposé des motifs soient adaptés en ce sens que la convention collective de travail doit être conclue et déposée avant le 1^{er} janvier 2017, ce qui rendra les articles 75 et 76 dudit avant-projet de loi sans objet. Pour éviter tout décalage, la convention collective de travail entrera en vigueur au moment où l'arrêté royal prévoyant le droit à l'allocation entrera en vigueur, mais au plus tard le 1^{er} avril 2017.

Le Conseil insiste pour que l'arrêté royal entre en vigueur dans les meilleurs délais.

C. Position divisée sur l'avant-projet de loi et le projet d'arrêté royal

1. Position des organisations représentatives des employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis que le projet de loi concernant le travail faisable et maniable constitue certes une première étape dans la mise en place d'une meilleure organisation du travail, mais que des mesures supplémentaires en faveur des entreprises sont indispensables afin de relever les grands défis auxquels elles font face aujourd'hui et auxquels elles feront face dans un avenir proche, afin d'être et de rester compétitives et novatrices dans cette période dite VUCA (Volatile : volatile, Uncertain : incertaine, Complex : complexe and Ambiguous : ambiguë). Ils regrettent que le projet de loi rende la réglementation encore plus complexe et qu'aucun exercice de simplification n'ait eu lieu.

Avis n° 2.008

- 9 -

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que plusieurs mesures sont prises en vue d'améliorer la flexibilité du travailleur et de rendre le travail plus faisable (horaires flottants, télétravail occasionnel, élargissement des congés, le compte épargne carrière), sous la forme d'un droit individuel. Toutes les mesures qui doivent permettre une plus grande adaptation aux besoins des entreprises peuvent, comme toujours, être remises en question par le véto d'une organisation syndicale au niveau du secteur et/ou de l'entreprise. Il s'agit là d'une opportunité manquée de donner finalement aux entreprises les outils qui leur permettraient de mettre en place, de manière concertée et consensuelle, sans pour autant devoir payer un prix disproportionné, la flexibilité nécessaire pour être en mesure d'affronter les défis de l'avenir.

Ils formulent les observations suivantes sur les différents thèmes du projet de loi.

a. Annualisation

Les membres représentant les organisations d'employeurs déplorent que l'annualisation soit restée limitée à une adaptation minimale de l'article 20 bis de la loi sur le travail et que ni la période de référence visée à l'article 26 bis de la loi précitée, ni les dispositions en matière de travail à temps partiel n'aient été adaptées en même temps. Cela ne répond pas aux attentes élevées en matière de flexibilité des entreprises. En outre, le fait de devoir afficher les horaires de travail au moins sept jours civils à l'avance et de devoir adapter le règlement de travail constitue un important frein à cette forme de flexibilité. De plus, l'obligation de travailler avec des horaires déterminés au préalable ne laisse pas la possibilité de faire du sur-mesure individuel, étant donné que cela ne peut s'appliquer qu'à des groupes de travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent également qu'il y a un manque de cohérence entre l'article 20 bis de la loi sur le travail et le nouvel article 20 ter en ce qui concerne les horaires flottants. Selon l'article 20 bis, l'entreprise ne peut déroger à la durée de travail normale que d'un maximum de +/- 2 heures par jour et +/- 5 heures par semaine, alors que, selon l'article 20 ter, le travailleur peut prêter jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Il aurait été plus simple d'appliquer pour les deux le principe selon lequel les heures peuvent être prestées jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Cette incohérence entraîne davantage de complexité et de charges administratives.

Avis n° 2.008

- 10 -

1) 100 heures supplémentaires

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont satisfaits que les travailleurs qui le choisissent expressément puissent prêter des heures supplémentaires. Ils regrettent néanmoins que le travailleur doive donner son accord explicite et écrit tous les six mois. Le constat de la volonté du travailleur de prêter des heures supplémentaires aurait pu être réglé plus simplement sur le plan administratif.

2) Limite interne

Le relèvement de la limite interne à 143 heures (article 26 bis, § 1^{er} bis de la loi sur le travail) est en soi positif. Cependant, une fois que les heures supplémentaires volontaires ont été prestées, cette limite est de facto réduite à 68 heures, étant donné que 75 heures sur les 100 heures supplémentaires volontaires sont prises en compte pour le calcul de la limite interne. De plus, l'application de ce système est très complexe dans la pratique.

Les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent que les limites prévues à l'article 26 bis, § 2 bis n'aient pas été relevées dans le même sens, comme cela a toujours été le cas par le passé.

b. Investir dans la formation

Les membres représentant les organisations d'employeurs prennent acte du nouveau régime en matière de formation. Dans l'exposé des motifs du projet de loi, ils lisent que la nouvelle mesure ne peut pas entraîner d'augmentation des coûts salariaux. Ils constatent néanmoins que la conversion de l'actuelle norme interprofessionnelle de 1,9 % de la masse salariale en cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an n'est pas neutre. En effet, la norme de 1,9 exprimée en un pourcentage de la masse salariale comporte, outre le coût salarial, également d'autres éléments comme, entre autres, le coût de la formation, l'utilisation d'espaces, les coûts du formateur interne... Cinq jours de coût salarial équivalent à un effort de 2,27 % de la masse salariale (calculé sur la base de 220 jours ouvrables). Il faut encore y ajouter les coûts de la formation au sens large, de sorte qu'un effort de cinq jours de formation correspond finalement à un effort de 3,59 % (estimation) de la masse salariale.

Avis n° 2.008

- 11 -

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le nouvel objectif interprofessionnel doit, à l'instar de l'actuel objectif de 1,9 %, être examiné au niveau interprofessionnel. Le gouvernement opte pour une approche institutionnelle pour la réalisation de cet objectif interprofessionnel et laisse au secteur le choix d'élaborer lui-même ou non une politique de formation à son niveau. Il est important que les secteurs qui le souhaitent puissent définir en toute autonomie leur propre politique de formation sectorielle et leur propre objectif, ce qui permet de tenir compte des spécificités des secteurs. Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que cette autonomie du secteur, tant dans le choix d'élaborer une politique de formation que dans la concrétisation de cette dernière, soit confirmée dans les arrêtés d'exécution.

Par ailleurs, les membres représentant les organisations d'employeurs notent qu'un régime supplétif de deux jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein a été élaboré pour les entreprises relevant d'une commission paritaire dans laquelle aucun régime sectoriel n'a été mis en place. Il est positif que le gouvernement renonce à l'actuelle politique de sanction négative en matière de formation, dans le cadre de laquelle les entreprises relevant d'une commission paritaire au sein de laquelle aucune convention collective de travail relative aux efforts de formation n'est d'application conformément à l'arrêté royal de 2007 ont été sanctionnées financièrement. Dans l'exposé des motifs, il est précisé que le régime supplétif doit être interprété comme un « pot » de jours de formation au niveau de l'entreprise. Cela permet de tenir compte des besoins fluctuants des travailleurs individuels et de l'entreprise.

A cet égard, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que l'exposé des motifs devrait être clarifié en ce que l'introduction de la section relative à la formation prévoit encore qu' « à défaut de ces deux instruments (accord sectoriel ou compte formation individuel), le travailleur pourra prétendre à un droit de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein ». Ce passage entraîne une confusion sur la portée du régime supplétif, qui n'ouvre pas un droit individuel.

Enfin, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent souligner que le gouvernement indique à juste titre qu'il faut tenir compte de tous les types de formation pour mesurer les efforts en matière de formation. Cela signifie que chaque type de formation suivie par le travailleur doit être prise en compte, peu importe si cette formation bénéficie ou non d'une subvention (partielle) externe (par ex. des régions).

Avis n° 2.008

- 12 -

c. Télétravail occasionnel

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le gouvernement a créé un cadre légal pour le télétravail occasionnel au moment où les partenaires sociaux étaient en train de négocier à ce sujet. Les travaux des partenaires sociaux ont été entravés par l'imposition légale de mentions obligatoires qui doivent être reprises dans une convention collective de travail interprofessionnelle.

La Belgique se situe au-dessus de la moyenne européenne en ce qui concerne l'application du télétravail. Un changement de mentalité est nécessaire si l'on souhaite encourager davantage le recours au télétravail. Un cadre légal obligatoire n'est pas l'instrument approprié à cet effet.

Les membres représentant les organisations d'employeurs formulent les remarques suivantes sur le projet de loi en tant que tel :

- Alors que le travailleur peut faire une demande de télétravail occasionnel verbalement, l'employeur doit, en cas de refus, informer par écrit le travailleur de ses motifs, ce qui augmente la charge administrative des employeurs et ne contribue pas à faciliter la relation entre l'employeur et le travailleur ;
- Il faut conclure des accords obligatoires sur l'éventuelle prise en charge des frais, l'éventuelle accessibilité du travailleur et l'éventuelle mise à disposition de matériel. Ces obligations compliquent l'utilisation souple du télétravail occasionnel ;
- Le fait de prévoir que le cadre collectif, qui est facultatif, doive obligatoirement déterminer une série d'éléments est incohérent. Ces éléments devraient être repris à titre purement indicatif dans la loi.

d. Plus minus conto

Les membres représentant les organisations d'employeurs trouvent que c'est une bonne chose que cette possibilité ait été étendue aux autres secteurs, parmi lesquels figure également le secteur des services. Ils craignent toutefois que cet élargissement ne reste théorique en raison des lourdes procédures qui n'ont pas été modifiées.

Avis n° 2.008

- 13 -

e. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Les membres représentant les organisations d'employeurs précisent que les périodes d'intermission ne sont pas constitutives d'une suspension du contrat de travail, mais qu'elles sont plutôt comparables à la situation d'un préavis avec dispense de prestations. Par conséquent, le contrat de travail poursuit son exécution pendant une période d'intermission et est considéré comme une période d'activité dans le cadre de la sécurité sociale.

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à l'interdiction légale de recourir au chômage temporaire pour raisons économiques pendant les périodes d'intermission (art. 31 : nouvel art. 8ter § 3, al. 3 de la loi du 24 juillet 1987), pour les raisons suivantes :

- La rémunération et le salaire entre deux missions sont entièrement soumis aux cotisations ONSS normales, avec pour conséquence que les régimes normaux de sécurité sociale y compris la couverture chômage sont applicables à ces travailleurs et à ces employeurs, dans le respect du principe d'égalité et de non-discrimination ;
- En ce qui concerne le chômage pour raisons économiques, il importe avant tout d'évaluer le nouveau système de responsabilisation qui a été mis en place à l'encontre des employeurs, ainsi que les nouvelles sanctions en cas d'usage excessif du chômage pour raisons économiques ;
- Il ne serait pas équitable d'introduire pareille interdiction pour le CDI intérim, alors qu'aucune interdiction de recourir au chômage économique n'est introduite à l'encontre des groupements d'employeurs.

Pour le surplus, les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent la technique législative, par laquelle les partenaires sociaux reçoivent la compétence de fixer par voie de convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, le montant du salaire horaire et la durée de travail de référence pendant les périodes d'intermission (art. 31 : nouvel art. 8ter § 3 al. 2 de la loi du 24 juillet 1987).

Avis n° 2.008

- 14 -

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à la disposition légale qui prévoit la possibilité de fixer par convention collective de travail des modalités dérogatoires en matière de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (art. 31 : nouvel art. 8ter § 2, al.4 de la loi du 24 juillet 1987). Les règles légales impératives de la loi du 3 juillet 1978 doivent s'appliquer normalement, en cas de résiliation du contrat de travail intérimaire conclu pour une durée indéterminée.

Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que la loi prévoie un régime légal supplétif, à défaut de convention collective de travail conclue avant le 30 juin 2017.

Le régime légal supplétif devra prévoir qu'à défaut de convention collective de travail conclue avant le 30 juin 2017, la mesure entre en vigueur directement. Il appartiendra aux parties de déterminer par convention individuelle le montant du salaire horaire garanti pendant les périodes d'intermission ainsi que la durée de travail à temps plein qui sert de référence pour le calcul de ce salaire garanti pendant les périodes d'intermission, sans que celui-ci ne puisse être inférieur au RMMMG.

f. Groupement d'employeurs

Afin de continuer à être informées de la création des nouveaux groupements d'employeurs, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que le Conseil continue de recevoir une copie des demandes d'autorisation transmises au SPF ETCS. En outre, conformément à l'avis du Conseil n° 2004 du 25 octobre 2016, les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que le Conseil soit informé chaque année de l'évolution des groupements d'employeurs via un monitoring annuel établi par les services du SPF ETCS.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent la nécessité de disposer d'un cadre légal complet fixant les conditions d'autorisation et de fonctionnement des groupements d'employeurs. Ce cadre est nécessaire pour garantir la sécurité juridique pour toutes les parties et pour appliquer un « level playing field » par rapport à d'autres types de mise à disposition.

Avis n° 2.008

- 15 -

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à la limitation d'autorisation, prévue à l'article 49 § 3 du projet de loi, aux groupements de moins de 50 travailleurs. Cette limitation ne repose sur aucune justification objective et risque de nuire au développement du système. Si cette limitation devait être maintenue dans la loi, les membres représentant les organisations d'employeurs appellent le gouvernement à activer rapidement l'extension prévue au paragraphe suivant.

Etant donné que les partenaires sociaux au sein du Conseil n'ont pas réussi à fixer par voie de convention collective le contenu et les modalités du principe du « user pay », il appartiendra à la loi de fixer ces éléments lorsque les membres du groupement d'employeurs ne relèveront pas tous de la même commission paritaire.

Les membres représentant les organisations d'employeurs s'opposent à l'interdiction légale de mise à disposition des travailleurs du groupement en cas de grève ou de lock-out chez un membre. Cette disposition est contraire à la liberté syndicale négative du travailleur du groupement car elle l'empêche de choisir librement de participer à une grève chez le membre ou de continuer à travailler chez celui-ci.

Les membres représentant les organisations représentatives d'employeurs souhaitent que l'article 49 du projet de loi, qui impose que les ASBL ou GIE qui portent les groupements d'employeurs aient pour unique objet social la mise à disposition de travailleurs, soit interprété de manière souple. En effet, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que les groupements doivent avoir la possibilité d'exercer des activités complémentaires, pour autant qu'elles soient destinées à améliorer la qualité de la mise à disposition et qu'elles apportent une plus-value au développement des activités de leurs membres.

Les membres représentant les organisations d'employeurs recommandent que les groupements de plus de 50 travailleurs aient recours aux services d'un organisateur externe agréé, en particulier lorsque les membres du groupement relèvent de plusieurs commissions paritaires. Un professionnel agréé est, en effet, le garant du respect effectif des obligations légales en matière de « user pay ». Elles souhaitent, par conséquent, que les conditions d'agrément des organisateurs externes soient fixées dans un arrêté royal qui entre en vigueur en même temps que la nouvelle législation.

Avis n° 2.008

- 16 -

g. Temps partiel

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont satisfaits que toutes les possibilités d'horaires à temps partiel (annuaire téléphonique) ne doivent plus être reprises dans le règlement de travail. Il est toutefois regrettable qu'il faille modifier le règlement de travail et les contrats de travail existants, ce qui alourdit encore les charges administratives. Par analogie avec les horaires flottants, il faudrait prévoir que les employeurs peuvent choisir de continuer à appliquer les horaires existants, et ne doivent donc pas modifier leur règlement de travail.

Les travailleurs à temps plein peuvent eux aussi être occupés sur la base d'horaires variables. Cela se fait actuellement en appliquant les mêmes horaires partiels journaliers que pour les travailleurs à temps partiel variables (horaires du matin, de l'après-midi, du soir et de la nuit). Les horaires devront toujours être annexés au règlement de travail pour les travailleurs à temps plein avec des horaires variables. C'est pourquoi il est demandé d'étendre l'exercice de simplification à ces travailleurs.

Par ailleurs, dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs, tous les cas dans lesquels l'horaire est modifié à la demande du travailleur auraient dû être exclus comme heures de dépassement prévues dans l'arrêté royal du 25 juin 1990.

Enfin, il est positif que le crédit d'heures de dépassement pour les horaires variables soit porté à un maximum de 168 heures. Il aurait été utile que ce principe ait également été prévu pour les contrats à temps partiel avec un horaire fixe et que, par conséquent, le crédit d'heures de dépassement qui n'a pas été utilisé puisse être transféré au(x) mois suivant(s).

h. Horaires flottants

Les membres représentant les organisations d'employeurs prennent acte du nouveau régime en matière d'horaires flottants.

Avis n° 2.008

- 17 -

La modification d'un système d'enregistrement du temps en un système de suivi du temps qui doit uniquement faire état des heures prestées est une bonne chose et est conforme aux pratiques sur le terrain (y compris dans le secteur public). Cependant, il est regrettable que pour les travailleurs à temps partiel, il faille toujours mentionner le début et la fin du temps de travail ainsi que les pauses, comme dans un système d'enregistrement du temps strict. De plus, cela oblige les employeurs à utiliser deux systèmes différents si des travailleurs à temps partiel sont également occupés dans l'entreprise.

Les membres représentant les organisations d'employeurs trouvent positif le fait que les entreprises qui appliquent déjà un système d'horaires flottants puissent continuer à l'utiliser. Il est par contre regrettable que ce système doive encore être formalisé dans un règlement de travail ou une convention collective de travail avant le 30 juin 2017.

2. Position des organisations représentatives des travailleurs

À l'exception des éléments et demandes communs avancés ci-dessous, les membres représentant les organisations de travailleurs rendent un avis négatif sur d'importantes parties de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

a. Remarques générales

L'avant-projet de loi est présenté comme le résultat des tables rondes « Travail sur mesure » qui ont été organisées au cours de l'année 2015. Au lieu – dans une période qui voit augmenter de manière exponentielle le nombre de cas de burnout, de victimes de stress lié au travail et de personnes en incapacité de travail de longue durée, et le travail devenir toujours plus intensif – de réfléchir effectivement à la manière dont le travail peut véritablement être rendu plus faisable, les tables rondes sont au final devenues un projet en faveur d'une flexibilisation poussée de la durée du travail et des temps de travail, taillée sur mesure pour les entreprises – c'est-à-dire le travail dit maniable – avec, pour d'importantes parties, le contournement de la concertation sociale.

Les incitations limitées données par l'avant-projet de loi pour rendre le travail plus faisable – et avec la seule prolongation du crédit pour soins et du congé palliatif comme réelle avancée – ne font absolument pas le poids face aux mesures en faveur du travail maniable. Le résultat : la certitude que, globalement, le travail deviendra encore plus infaisable.

Avis n° 2.008

- 18 -

Au lieu que l'augmentation de l'âge légal de la pension, le durcissement des règles en matière de pension anticipée et de RCC et le relèvement des âges pour les emplois de fin de carrière soient compensés, d'une quelconque manière, par la concrétisation effective du travail faisable, les travailleurs se voient surtout imposer une flexibilité à la demande des employeurs et taillée sur mesure pour ceux-ci, et ce, souvent sans possibilité de l'encadrer et de l'ajuster par le biais d'une concertation collective à part entière – en l'espèce, de la concertation conventionnelle.

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne se sont jamais opposés à des demandes légitimes de flexibilité formulées par les employeurs, mais toujours à condition qu'il y ait un équilibre par rapport aux demandes des travailleurs en vue d'une plus grande flexibilité à leur mesure et à condition que ce soit concrétisé au moyen d'accords collectifs. En effet, ce n'est qu'ainsi qu'il est possible de garantir un bon équilibre entre les besoins des entreprises et les besoins et attentes des travailleurs.

L'avant-projet de loi et le projet d'arrêté royal accroissent l'insécurité pour les travailleurs, augmentent l'arbitraire et portent atteinte à la protection sociale des travailleurs qui a été développée jusqu'à présent.

Ils s'inscrivent dans le cadre de l'objectif, illusoire et obsolète depuis longtemps, de faire travailler toujours plus et plus longtemps les heureux élus qui possèdent un emploi, loin de la réalité de la difficulté à concilier le travail et la famille, ainsi que le travail et la vie privée, et du lourd tribut que de nombreux travailleurs doivent payer en termes de santé. Sans tenir compte non plus des centaines de milliers de travailleurs qui sont condamnés au chômage ou à l'assistance sociale, parce qu'il n'y a tout simplement pas d'emplois pour eux. Il convient d'ailleurs d'examiner cela en parallèle avec les efforts particuliers du gouvernement actuel en vue de miser principalement sur du travail supplémentaire pour ceux qui ont déjà du travail (entre autres les flexi-jobs) et pour les étudiants (nouveau statut pour les emplois complémentaires dans l'économie collaborative, assouplissement du travail des étudiants), ce qui se fait souvent au détriment des opportunités d'emploi des demandeurs d'emploi qui sont au chômage.

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent du reste qu'aucune analyse de genre sérieuse n'a été réalisée, malgré les effets encore plus dommageables pour les femmes, vu la problématique déjà particulièrement aiguë de la combinaison du travail et de la famille.

Avis n° 2.008

- 19 -

L'exposé des motifs du projet de loi mentionne une évaluation des possibilités existantes de dérogation pour les secteurs et entreprises. Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent qu'aucune d'entre elles n'a été associée à une telle évaluation, et que le résultat de celle-ci ne leur a pas non plus été communiqué. C'est là un élément caractéristique de l'approche unilatérale et de l'arbitraire qui ont prévalu dans le cadre de la rédaction de l'avant-projet de loi et du projet d'arrêté royal.

Dans le même exposé des motifs, il est précisé que les secteurs pourront encore décider eux-mêmes s'ils appliqueront une partie de l'avant-projet de loi.

Cela ne concerne que deux des mesures (le plus minus conto et les contrats de travail intérimaire à durée indéterminée). Pour toutes les autres mesures, soit les secteurs n'ont aucun rôle, soit le rôle sectoriel peut être annihilé par une des organisations siégeant au sein de la commission paritaire, et même, pour une des mesures, par une des entreprises individuelles du secteur.

L'attention a déjà été attirée, dans la partie commune, sur le fait qu'une période de 30 jours pour se prononcer sur le projet de loi est beaucoup trop courte.

Les organisations de travailleurs jugent que des modifications aussi importantes apportées au cœur du droit du travail belge auraient dû être le résultat d'un consensus largement partagé et construit pas à pas entre les partenaires sociaux, plutôt que d'être imposées unilatéralement par la politique. Au lieu de cela, le résultat est celui d'un processus de décision politique manquant totalement de transparence et déséquilibré, sans aucune implication des travailleurs. Les organisations de travailleurs ont en outre pris connaissance de l'ajout, sans aucune annonce préalable, du travail de nuit dans l'e-commerce, en tant que partie de l'élaboration du budget 2017, qui reprend presque mot pour mot des propositions émanant de certains milieux de la branche de l'e-commerce.

Les membres représentant les organisations de travailleurs restent ouverts à la reprise du débat sur le travail faisable. À cet effet, ils ont déjà avancé précédemment toute une série de propositions concrètes lors des tables rondes successives, qui n'ont obtenu qu'un suivi très limité. L'attention accordée au travail faisable sera encore plus nécessaire, vu non seulement la politique des fins de carrière menée par le gouvernement actuel, mais également les risques importants de détérioration de la faisabilité du travail en cas d'application de ce projet de loi.

Avis n° 2.008

- 20 -

b. Remarques spécifiques

1) Durée du travail

L'imposition, dans le cadre du système de la « petite flexibilité » (article 20 bis), d'une période de référence d'une année (ou d'une autre période de douze mois successifs) va à l'encontre des possibilités de négociation qui existaient jusqu'à présent et limite dans ce sens les possibilités de concertation sociale.

Le remplacement de l'actuelle cascade (CCT et à défaut règlement de travail), pour l'utilisation de l'article 20 bis, par une juxtaposition (CCT ou règlement de travail) menace d'encore miner davantage la concertation conventionnelle sur la petite flexibilité (au niveau du secteur ou de l'entreprise) et va à l'encontre du principe de démocratie économique, qui est certainement respecté sur le plan de la durée du travail, et à l'encontre de la priorité donnée à la concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

L'abandon de l'exigence qu'une CCT soit conclue avec tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale pour que le règlement de travail soit automatiquement modifié, ne peut être vu que comme la facilitation d'une tactique du « diviser pour mieux régner » au sein de l'entreprise, ce qui sera loin de contribuer à la paix sociale sur le lieu de travail.

La fixation par la loi de la limite interne à 143 heures va à l'encontre des possibilités de négociation qui existaient jusqu'à présent, mine l'accord partiel sur la flexibilité de 2013 et met en péril l'équilibre entre les accords partiels de 2013.

La fixation d'office par la loi de la limite interne à 143 heures ne fait pas que miner la concertation sociale, elle sape aussi l'obligation légale actuelle d'accorder une attention spécifique à l'emploi, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la qualité du travail en cas d'augmentation de la limite interne ; or, ce sont précisément ces éléments qui constituent le cœur du travail faisable.

L'introduction d'un système additionnel d'heures supplémentaires « volontaires » rend la réglementation de la durée du travail encore plus complexe, illisible et encore plus difficile à contrôler.

Avis n° 2.008

- 21 -

Le fait d'exiger uniquement, pour la prestation d'heures supplémentaires « volontaires », qu'il y ait un accord individuel entre l'employeur et le travailleur vide de sa substance la concertation sociale au niveau du secteur et de l'entreprise, fait abstraction du lien de subordination qui existe entre un employeur et son travailleur et expose les travailleurs, sans aucune forme de protection, à la pression exercée par les employeurs pour qu'ils preistent ces heures supplémentaires « volontaires ».

Le fait qu'aucune raison spécifique ne soit requise pour prêter ces heures supplémentaires « volontaires » va à l'encontre du principe général qui veut que ce n'est que pour des raisons ou dans des circonstances spécifiques que les limites de la durée du travail peuvent être dépassées.

La non-prise en compte de ces heures supplémentaires « volontaires » pour le contrôle du respect, dans le cadre de la période de référence, de la durée hebdomadaire moyenne du travail, entraîne l'abandon de cette durée hebdomadaire moyenne du travail, qui est ainsi de facto augmentée d'au moins deux heures par semaine. Cette mesure entraîne par conséquent une régression vers la semaine de 40 heures.

La prise en compte, qui n'est que partielle, de ces heures supplémentaires « volontaires » pour le calcul de la limite interne a pour conséquence que cette limite interne est de facto augmentée de 25, et qu'elle est, dans les faits, portée à 168 heures. Cela a pour effet que des travailleurs pourront être obligés par leur employeur de prêter 168 heures supplémentaires de manière successive avant que l'employeur ne soit contraint de les laisser prendre un repos compensatoire. En outre, il est possible de porter ce crédit de 25 heures à 60 heures par CCT (rendue obligatoire), heures qui ne seront pas prises en compte pour le calcul de la limite interne.

2) Formation

Plutôt que d'accorder effectivement à chaque travailleur individuel un droit à un certain nombre de jours de formation par année, l'avant-projet de loi prévoit l'utilisation d'un nombre « moyen » de jours par ETP. Il n'y a dès lors aucune garantie que les employeurs n'accorderont pas arbitrairement les jours de formation à quelques travailleurs tandis que d'autres travailleurs ne recevront rien.

Avis n° 2.008

- 22 -

L'avant-projet de loi prévoit un objectif de formation de 5 jours de formation par ETP et par an, sans imposer de date butoir pour atteindre l'objectif. En conséquence, l'objectif pourra être reporté éternellement sans qu'aucune démarche sérieuse ne doive être entreprise en vue de l'atteindre.

L'avant-projet de loi permet également de prendre en compte des formations informelles, ce qui veut dire qu'il n'y a aucune garantie quant à la qualité des formations proposées. Chaque journée de travail ordinaire risque d'être présentée par les employeurs comme une journée de « formation informelle ».

Cela va à l'encontre de l'AIP 1999-2000, des conclusions de la Conférence pour l'emploi de 2003 et de l'AIP 2007-2008, qui entendaient concrétiser le droit à la formation au moyen de CCT sectorielles en matière de formation, avec, dans le prolongement de l'accord de 2007-2008, un mécanisme de sanction pour les secteurs qui ne respectent pas leurs obligations. Ce mécanisme a été critiqué sur le plan juridique, ce qu'il a toutefois été possible de parer, sans aller à l'encontre des principes du pilotage et de la sanction au niveau des secteurs, en inscrivant simplement la possibilité, pour les entreprises fournissant des efforts suffisants en matière de formation, d'échapper à la sanction sectorielle, cf. l'alternative proposée par les organisations de travailleurs dans l'avis n° 1.825 du Conseil (<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1825.pdf>). Cette possibilité n'a manifestement pas été investigée. Au lieu de cela, il est prévu un droit à la formation qui est relativement virtuel et très difficile à faire respecter.

En outre, et également à l'encontre des accords précédents, il est prévu une exception pour les petites entreprises (jusqu'à 10 travailleurs). Cela ne résistera à aucun test de lutte contre la discrimination. Il ressort d'une étude scientifique que les investissements en formation formelle et informelle vont souvent de pair et qu'il est donc absolument inexact que les entreprises qui proposent moins de formation formelle compensent cela par de la formation informelle.

L'avant-projet de loi permet que des formations soient proposées en dehors des heures de travail sans que ces heures de travail soient considérées comme des heures supplémentaires, ce qui fait abstraction des limites légales de la durée du travail, donne aux employeurs un sauf-conduit pour ne prévoir aucune formation pendant les heures normales de travail et va à l'encontre de la combinaison entre travail et vie privée et entre travail et famille des travailleurs.

Avis n° 2.008

- 23 -

Le droit à la formation pour les entreprises à partir de 10 travailleurs, déjà fortement vidé de sa substance, risque de l'être encore davantage par la possibilité prévue par l'avant-projet de loi d'introduire des modalités dérogatoires pour des entreprises comptant entre 10 travailleurs au minimum et 20 travailleurs au maximum, sans que cela soit déjà déterminé et avec un nouveau risque de discrimination des travailleurs en fonction de la taille de l'entreprise. Il ne peut du reste être assez répété combien ces mesures préférentielles pour les PME, également dans d'autres domaines, ne feront que créer davantage de pièges aux PME, qui freineront la croissance des entreprises débutantes et des PME existantes.

L'avant-projet de loi prévoit un objectif de formation sans le contrebalancer par une sanction ou une procédure concrète en vue de rendre contraignant et de faire respecter ce droit à la formation, ce qui a pour effet que les employeurs ne reçoivent pas le moindre encouragement à prévoir effectivement des formations pour leurs travailleurs.

L'avant-projet de loi prévoit, dans les entreprises d'un secteur sans CCT sectorielle, ou dans lequel il n'y a pas de compte formation individuel, un droit individuel à la formation de deux jours en moyenne par ETP. S'il s'agit d'un droit individuel à la formation, comment peut-il s'agir d'une moyenne par ETP ?

L'objectif ne peut être que le droit existant au congé-éducation payé soit invoqué pour échapper à ce nouveau droit à la formation. Il est absolument souhaitable que cette précision soit également reprise dans la loi.

Les analyses constatent, année après année, la forte défaillance des entreprises belges en matière de formation de leurs travailleurs et en matière d'innovation. La Commission européenne constate également la carence de la Belgique en matière de formation permanente. L'introduction d'un objectif de formation qui revient, dans les faits, à une boîte vide, reporte inutilement l'indispensable introduction d'un réel droit individuel à au moins cinq journées de formation (formelle) par travailleur. Qui plus est, cela risque d'aboutir à un recul des investissements en matière de formation et de la participation aux formations. Il faut toutefois constater que les secteurs obtiennent encore la possibilité de parvenir à une meilleure réglementation, ce pour quoi ils doivent cependant recevoir assez de temps (voir la partie commune du présent avis).

Avis n° 2.008

- 24 -

3) Télétravail occasionnel

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent, que dans de nombreuses entreprises, les demandes des représentants des travailleurs de créer, en concertation collective, un cadre clair pour le télétravail demeurent trop souvent sans réponse. Selon des chiffres récents de l'agence européenne tripartite Eurofound, la Belgique accuse un important retard en la matière. L'approche la plus efficace pour résoudre le problème serait d'instaurer une obligation de se concerter à ce sujet et de conclure librement un certain nombre d'accords minimums.

Le volet « Télétravail occasionnel » de l'avant-projet de loi ne répond pas à cette préoccupation. Les employeurs de mauvaise volonté ne doivent même pas tenter de mener une concertation sur l'application du télétravail occasionnel, encore moins de conclure une convention collective de travail ou de rédiger un règlement de travail.

Avec la vague notion selon laquelle, dorénavant, les travailleurs individuels « peuvent prétendre » à du télétravail occasionnel, sans qu'il s'agisse d'un droit, même en cas de force majeure ou de difficultés pour rejoindre le lieu de travail, la discussion sur le télétravail occasionnel est renvoyée à des relations de travail purement individuelles, l'employeur pouvant accepter ou refuser de telles demandes de manière arbitraire et sans aucun cadre collectif, sans devoir préciser ou motiver de manière collective sa politique en la matière.

Il est constaté que, contrairement au texte qui avait été précédemment soumis au Groupe des Dix, l'avant-projet de loi prévoit également la possibilité de demander à effectuer du télétravail occasionnel et de régler ce point de manière collective en cas de grève dans l'entreprise. Les membres représentant les organisations de travailleurs accordent énormément d'importance à cet élément, parce qu'il est ainsi possible de saper encore davantage le droit à l'action collective en exerçant une pression sur les travailleurs pour qu'ils travaillent à domicile lors d'une grève annoncée.

4) Élargissement du plus minus conto

Un tel système de flexibilité extrême a été élaboré pour un secteur spécifique en vue de maintenir l'emploi dans ce secteur (ce que le système n'a pas réussi à faire).

Avis n° 2.008

- 25 -

L'objectif n'a jamais été de rendre ce système applicable à l'ensemble du secteur privé. De plus, il n'est appliqué que par une seule entreprise dans le secteur où il peut désormais être appliqué. Là où la législation existante a vu concrètement le jour sur la base d'une demande concrète émanant de l'industrie automobile et issue de la concertation sociale dans le secteur, les organisations de travailleurs n'ont à l'heure actuelle pas connaissance d'une telle demande.

Pour ce dossier, il convient également de constater que cela doit manifestement répondre à un lobbying opaque de certaines entreprises individuelles. D'ailleurs, il n'est en aucune manière indiqué quels types d'entreprises, autres que des entreprises automobiles, ont un cycle de production de six ans pour des produits ou services spécifiques.

Les membres représentant les organisations de travailleurs se montrent également inquiets du fait que l'avant-projet de loi prévoit que le Roi peut modifier ou compléter les caractéristiques qui sont aujourd'hui à remplir de manière cumulative pour pouvoir appliquer le système. Ils n'accepteront en aucun cas qu'il soit porté préjudice aux conditions cumulatives en matière de concertation sociale aux différents niveaux prévus dans la législation actuelle.

5) Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Sans vouloir anticiper sur le débat à ce sujet au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent formuler les remarques suivantes sur l'avant-projet de loi.

La réglementation belge en matière de travail intérimaire s'articule autour du principe selon lequel le travail intérimaire est temporaire et qu'il faut donner la préférence à l'engagement direct d'un travailleur par un employeur via un contrat fixe à durée indéterminée. Prévoir la possibilité de travailler avec un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée va totalement à l'encontre de ce principe et permet que les travailleurs demeurent éternellement dans l'insécurité du travail intérimaire.

Avis n° 2.008

- 26 -

D'un point de vue historique, la réglementation belge en matière de travail intérimaire a toujours été une transposition du consensus qui existe entre les partenaires sociaux sur cette réglementation. Prévoir légalement une nouvelle forme de contrat de travail intérimaire sans qu'il existe un consensus à ce sujet au sein des partenaires sociaux va totalement à l'encontre de cette règle tacite et porte atteinte à la concertation sociale.

Aucune limite n'est prévue en ce qui concerne le nombre maximum de missions pouvant être exécutées dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, tout comme il n'est pas prévu que le lieu d'exécution de ces missions doit se situer dans un certain périmètre ou encore que le travailleur intérimaire – une fois lié par un tel contrat de travail – pourra refuser une mission, et il n'est pas indiqué si un tel refus peut avoir des conséquences négatives pour le travailleur intérimaire en question pour ce qui est de son droit à des allocations de chômage.

La réglementation part du principe qu'il existe des périodes au cours desquelles l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas fournir du travail au travailleur intérimaire, ce qui va à l'encontre de l'obligation essentielle de l'employeur, qui est de fournir du travail.

En ce qui concerne ces périodes sans travail, l'avant-projet de loi prévoit uniquement qu'elles entrent en ligne de compte pour la constitution de droits en matière de vacances annuelles et pour l'ancienneté au sein de l'entreprise. Il n'est pas prévu que ces périodes doivent être prises en compte pour les droits relatifs aux autres branches de la sécurité sociale (chômage, pension, maladie et invalidité).

6) Réforme des groupements d'employeurs

L'avant-projet de loi ignore la concertation sociale en ce qui concerne la reconnaissance des groupements d'employeurs, étant donné que le ministre de l'Emploi n'est plus obligé de demander l'avis du Conseil dans le cadre d'une demande. Les termes utilisés pour le délai qui est donné au Conseil pour émettre un avis, dans le cas où il est consulté, en disent long.

Avis n° 2.008

- 27 -

L'avant-projet de loi prévoit que le ministre de l'Emploi pourra seulement accorder une reconnaissance pour une durée indéterminée et qu'il ne pourra donc plus accorder d'abord une reconnaissance pour une durée déterminée, comme le ferait toute personne consciente si le contenu du dossier de la demande l'y oblige.

L'avant-projet de loi prévoit uniquement pour la forme une limitation du nombre de travailleurs pouvant être occupés via un groupement d'employeurs. Cette limite est fixée à 50 travailleurs, un nombre si important qu'il n'y a de facto aucune limitation. En outre, il n'y a pas de limite en ce qui concerne le nombre de groupements d'employeurs à la création desquels un employeur peut participer, ce qui est déjà comme une porte ouverte au dépassement de cette limite à ne pas trop prendre au sérieux.

L'avant-projet de loi prévoit qu'une seule commission paritaire sera attribuée au groupement d'employeurs si les employeurs qui souhaitent constituer ensemble un groupement d'employeurs ne relèvent pas de la même commission paritaire. Les travailleurs mis à la disposition des membres du groupement d'employeurs par ce dernier bénéficient des conditions de rémunération et de travail de la commission paritaire attribuée au groupement d'employeurs. Cela signifie que l'on autorise la mise à la disposition, auprès d'un membre d'un groupement d'employeurs, de travailleurs relevant d'une autre commission paritaire que celle dont ce membre relève. Cela revient à institutionnaliser des conditions de rémunération et de travail inégales et ne peut être vu que comme une mesure facilitant le dumping social, ce qui va complètement à l'encontre de la politique visée par les législateurs successifs.

L'avant-projet de loi ne prévoit rien sur le plan des droits collectifs (entre autres la prise en compte des travailleurs mis à disposition pour le seuil à atteindre pour l'organisation d'élections sociales et pour l'établissement d'une délégation syndicale chez les membres du groupement ainsi qu'en ce qui concerne les compétences de cette dernière).

7) Simplification du travail à temps partiel

Le fait de mentionner uniquement, dans le règlement de travail, une période au cours de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées expose les travailleurs à temps partiel qui ont un horaire de travail variable à l'arbitraire et à l'incertitude. Rien n'empêche un employeur de prendre comme période chaque jour ouvrable et de prévoir pour celui-ci une plage allant de 6 heures le matin à 18 heures le soir, dans le cadre de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées.

Avis n° 2.008

- 28 -

Le fait de mentionner uniquement, dans le règlement de travail, une période au cours de laquelle des prestations de travail peuvent être effectuées rend la sanction contenue dans l'article 11 bis de la loi relative aux contrats de travail pour la non-conformité du contrat de travail de facto sans objet. En effet, un travailleur sera dans ce cas dans l'impossibilité de choisir les régimes de travail et horaires à temps partiel qui lui sont les plus favorables parmi ceux qui sont appliqués au sein de l'entreprise.

Travailler avec un système de « suivi du temps » au lieu d'imposer l'utilisation d'un système d'enregistrement électronique du temps en vue d'une modernisation et d'une simplification administrative revient à faire marche arrière et laisse le champ libre à certains employeurs pour ne pas enregistrer correctement le nombre d'heures prestées.

Modifier l'arrêté royal sur les heures supplémentaires de telle manière qu'un sursalaire ne sera plus dû pour un nombre encore plus important d'heures de dépassement, non seulement en augmentant le crédit de trois heures à trois heures et 14 minutes et en augmentant de 39 à 168 (!) le nombre maximum d'heures de dépassement pour lesquelles plus aucun sursalaire ne sera dû, constitue un énorme préjudice financier pour les travailleurs à temps partiel qui, déjà à l'heure actuelle, parviennent difficilement à joindre les deux bouts.

Ces mesures reviennent dans les faits à une dérégulation du travail à temps partiel, plongent les travailleurs à temps partiel, qui se trouvent déjà à l'heure actuelle dans une position plus défavorable, dans une insécurité encore plus grande que celle où ils se trouvaient déjà et n'ont rien à voir avec l'objectif de rendre le travail faisable.

De plus, ces mesures toucheront, de manière disproportionnée, de nombreuses femmes et compliqueront encore davantage l'exercice de toute forme de contrôle du respect de la réglementation en la matière.

Avis n° 2.008

- 29 -

8) Horaires flottants

Permettre à un employeur de ne pas devoir entreprendre de tentative pour conclure une convention collective de travail sur un système d'horaires flottants et lui permettre de choisir de travailler au moyen d'une modification du règlement de travail en dépit de la présence d'une délégation syndicale va à l'encontre du principe de démocratie économique, qui est certainement respecté en matière de durée du travail, et du principe d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

Le fait de ne pas exiger qu'une convention collective de travail soit conclue avec tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale afin que le règlement de travail soit automatiquement modifié ne peut être vu que comme une mesure favorisant une tactique du « diviser pour mieux régner » au sein de l'entreprise, ce qui sera loin de contribuer à la paix sociale sur le lieu de travail.

Dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi, il est indiqué que si un travailleur ne peut pas récupérer les heures qu'il a prestées en trop dans le cadre du système, il ne pourra plus prétendre au repos compensatoire et au paiement de ces heures excédentaires. C'est un vrai scandale et cela va résolument à l'encontre du principe selon lequel un travailleur doit être rémunéré pour le travail qu'il a effectué.

Travailler avec un système de « suivi du temps » au lieu d'imposer l'utilisation d'un système d'enregistrement électronique du temps en vue d'une modernisation et d'une simplification administrative revient à faire marche arrière et laisse le champ libre à certains employeurs pour ne pas enregistrer correctement le nombre d'heures prestées.

Au lieu d'obliger les applications existantes non légales du système à se conformer au régime légal, l'avant-projet de loi permet que des applications existantes qui se formalisent puissent déroger (!) au régime légal prévu.

Avis n° 2.008

- 30 -

9) E-commerce

L'introduction légale d'une dérogation à l'interdiction générale du travail de nuit pour tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique ne tient pas compte des conséquences néfastes du travail de nuit sur le plan de la santé physique et psychique et ne peut en aucune manière être relié au travail faisable. Comme il est déjà également apparu par le passé pour les secteurs de la distribution, ils constatent qu'ils n'ont jamais été confrontés à une demande concrète des travailleurs au sein des commissions paritaires. Ce faisant, le gouvernement a accédé à une demande unilatérale émanant de certains milieux au lieu d'engager une concertation interprofessionnelle et sectorielle à ce sujet. Les membres représentant les organisations des travailleurs n'accepteront pas que l'on continue de vider les modalités de concertation légalement obligatoires de leur substance.

Avis n° 2.008

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 60.401/1 VAN 7 DECEMBER 2016**

Op 3 november 2016 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet “betreffende werkbaar en wendbaar werk”.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 29 november 2016. De kamer was samengesteld uit Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad, voorzitter, Wouter Pas en Patricia De Somere, staatsraden, Marc Rigaux, assessor, en Greet Verberckmoes, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas Riemslagh, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 7 december 2016.

*

1. Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet bevat diverse maatregelen die betrekking hebben op uiteenlopende aspecten van het arbeidsrecht.

Het ontwerp bevat negen titels.

Titel 1 “Inleidende bepaling” bepaalt dat de wet een aangelegenheid regelt bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Titel 2 “Bepalingen met rechtstreekse werking” bevat maatregelen inzake de arbeidsduur (hoofdstuk 1) en “Werkbaar Werk” (hoofdstuk 2). De maatregelen inzake “Werkbaar Werk” bestaan uit een regeling betreffende het recht van de werknemer op opleiding (afdeling 1) en een regeling betreffende occasioneel telewerk (afdeling 2).

Titel 3 “Bepalingen te activeren op sectoraal niveau” bevat twee hoofdstukken. Hoofdstuk 1 “Wendbaar Werk” omvat een uitbreiding van het toepassingsgebied van het zogenaamde “plus-minusconto”, voor de automobielindustrie, naar andere sectoren (afdeling 1) en voert een regeling in

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

**AVIS DU CONSEIL D’ÉTAT
N° 60.401/1 DU 7 DÉCEMBRE 2016**

Le 3 novembre 2016, 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, sur un avant-projet de loi “concernant le travail faisable et maniable”.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 29 novembre 2016. La chambre était composée de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État, président, Wouter Pas et Patricia De Somere, conseillers d'État, Marc Rigaux, assesseur, Greet Verberckmoes, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas Riemslagh, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 7 décembre 2016.

*

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

*

PORTÉE DU PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis comporte diverses mesures concernant différents aspects du droit du travail.

Le projet comporte neuf titres.

Le titre 1^{er} “Disposition introductory” dispose que la loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Le titre 2 “Dispositions avec effet direct” contient des mesures relatives à la durée du travail (chapitre 1^{er}) et au “Travail faisable” (chapitre 2). Les mesures relatives au “Travail faisable” règlent le droit du travailleur à la formation (section 1^{re}) et le télétravail occasionnel (section 2).

Le titre 3 “Dispositions à activer au niveau sectoriel” comporte deux chapitres. Le chapitre 1^{er} “Travail maniable” étend à d’autres secteurs le champ d’application de ce que l’on appelle dans l’industrie automobile le “plus-minusconto” (section 1^{re}) et règle les contrats de travail intérimaire à durée

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

inzake uitzendarbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (afdeling 2). Hoofdstuk 2 "Werkbaar Werk" bevat een regeling voor "loopbaansparen" (afdeling 1) en het schenken van conventioneel verlof aan collega-werknemers (afdeling 2).

Titel 4 "voorziet in de hervorming van de regeling inzake werkgeversgroeperingen die werknemers ter beschikking stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke personeelsbehoeften.

Titel 5 "Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid" heeft voornamelijk betrekking op de vaststelling en de bekendmaking van het toepasselijke werkrooster.

Titel 6 bevat een regeling inzake glijdende werktijden.

Titel 7 voorziet in een uitbreiding van het palliatief verlof en het tijdskrediet.

Titel 8 bevat een bepaling waarbij de zogenaamde "e-commerce bedrijven" toegevoegd worden aan de opsomming in artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (hierna: de Arbeidswet), waardoor een afwijking op het verbod op nachtarbeid mogelijk is.

Titel 9 "Slotbepalingen" bepaalt dat de wet in werking treedt op 1 januari 2017, met uitzondering van de bepalingen waarvoor in sommige artikelen van het ontwerp in een afwijkende regeling van inwerkingtreding wordt voorzien.

VORMVEREISTEN

3. Over het ontwerp werd het advies ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad. De gemachtigde verklaarde dat dit advies nog niet werd ontvangen.

Indien het ontwerp als gevolg van het advies van de Nationale Arbeidsraad wijzigingen zou ondergaan, moeten die wijzigingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, nog worden onderworpen aan het advies van de Raad van State, afdeling Wetgeving.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Voorafgaande opmerking

4. Het ontwerp is een verzameling van uiteenlopende maatregelen, waarbij er in vele gevallen in wordt voorzien dat de nadere regels worden vastgesteld bij koninklijk besluit of bij (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst. Hierdoor is het voor de Raad van State, afdeling Wetgeving, niet steeds mogelijk om de volledige draagwijdte en gevolgen van de bepalingen van het ontwerp te beoordelen. Het hierna volgend onderzoek moet met dit voorbehoud worden gelezen.

indéterminée (section 2). Le chapitre 2 "Travail faisable" règle le "Compte épargne carrière" (section 1^{re}) et le don de congés conventionnels aux collègues travailleurs (section 2).

Le titre 4 prévoit de réformer les dispositions relatives aux groupements d'employeurs qui mettent des travailleurs à la disposition de leurs membres afin de mutualiser leurs besoins en personnel.

Le titre 5 "Simplification du travail à temps partiel" porte essentiellement sur la fixation et la notification de l'horaire de travail applicable.

Le titre 6 règle les horaires flottants.

Le titre 7 prévoit de prolonger le congé pour soins palliatifs et le crédit-temps.

Le titre 8 comporte une disposition qui ajoute les entreprises actives dans le commerce électronique à l'énumération de l'article 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (ci-après: la loi sur le travail), ce qui permet de déroger à l'interdiction du travail de nuit.

Le titre 9 "Dispositions finales" dispose que la loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017, à l'exception des dispositions pour lesquelles certains articles du projet prévoient un régime d'entrée en vigueur dérogatoire.

FORMALITÉS

3. L'avis du Conseil national du travail a été demandé sur le projet. Le délégué a déclaré que cet avis n'a pas encore été donné.

Si le projet devait encore subir des modifications à la suite de l'avis du Conseil national du travail, il y aurait lieu, conformément à la règle prévue par l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, de soumettre encore ces modifications à l'avis du Conseil d'État, section de législation.

EXAMEN DU TEXTE

Observation préliminaire

4. Le projet est un ensemble de mesures diverses, dont il est prévu, pour la plupart, que les modalités seront fixées par arrêté royal ou par une convention collective de travail (rendue obligatoire). Dès lors, le Conseil d'État, section de législation, n'est pas toujours en mesure d'apprécier pleinement la portée et les effets des dispositions du projet. L'examen ci-dessous doit se lire en tenant compte de cette réserve.

ALGEMENE OPMERKINGEN

5.1. Het ontwerp bevat een reeks maatregelen die rechtstreeks of onrechtstreeks raken aan de organisatie van de arbeidstijd en de vaststelling en berekening van de arbeidsduur. Sommige maatregelen vergen dan ook een wijziging van de Arbeidswet. Die wet vormt de sokkel voor de belangrijkste regelingen met betrekking tot de materiële organisatie van de arbeid van de werknemers. Sedert zijn totstandkoming heeft de Arbeidswet het voorwerp uitgemaakt van talrijke punctuele en occasionele aanpassingen die wegen op de leesbaarheid en toegankelijkheid ervan. De voorgenomen wijzigingen maken de leesbaarheid en toegankelijkheid voor de rechtsonderhorige nog moeilijker, hetgeen de beschermende werking van de wet niet ten goede komt.

5.2. Bij wijze van voorbeeld kan worden gewezen op het volgende:

Artikel 2, 1°, van het ontwerp vervangt artikel 20bis, § 1, van de Arbeidswet. Zowel in de actueel geldende versie als in de ontworpen versie wordt verwezen naar “de bij artikel 19 vastgestelde grenzen”.

Artikel 19, eerste lid, van de arbeidswet bepaalt dat de “arbeidsduur van de werknemers (...) niet meer [mag] belopen dan acht uren per dag of 40 uren per week”.

Artikel 2 van de wet van 10 augustus 2001 “betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven” bepaalt echter:

“§ 1. De voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moeten op 1 januari 2003 de toepassing genieten van een arbeidsregeling opgesteld in het kader van een vóór deze datum gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van een arbeidsreglement dat van kracht is op deze datum, waardoor de arbeidsduur beperkt wordt tot maximum 38 uren per week of waardoor de arbeidsduur op een gelijkwaardige wijze beperkt wordt op een andere basis dan de wekelijkse.”

§ 2. De grens van 40 uren per week bepaald in artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt verminderd tot 38 uren voor de voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die op 1 januari 2003 geen beperking van de wekelijkse arbeidsduur genieten overeenkomstig § 1.

§ 3. Artikel 28, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is van toepassing op de verminderingen bepaald in de §§ 1 en 2.

§ 4. Voor de toepassing van de §§ 1 en 2 bepaalt de Koning de nadere regelen voor de afschaffing van het overloon onder de grens van 40 uren vastgesteld in artikel 29, § 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971.”

Deze bepaling wijzigt bijgevolg impliciet maar zeker artikel 19 van de Arbeidswet. Het zou de transparantie van

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

5.1. Le projet comporte une série de mesures qui concernent directement ou indirectement l’organisation du temps de travail ainsi que la détermination et le calcul de la durée du travail. Certaines mesures requièrent donc une modification de la loi sur le travail. Cette loi constitue le fondement des principaux régimes relatifs à l’organisation matérielle du travail des travailleurs. Depuis son adoption, la loi sur le travail a fait l’objet de nombreuses adaptations ponctuelles et occasionnelles qui en affectent la lisibilité et l’accessibilité. Les modifications envisagées rendent encore plus malaisées la lisibilité et l’accessibilité pour les justiciables, ce qui ne contribue pas à l’effet protecteur de la loi.

5.2. On relèvera à titre d’exemple les points suivants:

L’article 2, 1°, du projet remplace l’article 20bis, § 1er, de la loi sur le travail. Tant dans la version actuellement en vigueur que dans la version en projet, il est fait mention des “limites fixées à l’article 19”.

L’article 19, alinéa 1er, de la loi sur le travail dispose que la “durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine”.

L’article 2 de la loi du 10 août 2001 “relative à la conciliation entre l’emploi et la qualité de vie” dispose toutefois ce qui suit:

“§ 1er. Les travailleurs à temps plein qui entrent dans le champ d’application du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doivent bénéficier au 1er janvier 2003 de l’application d’un régime de travail établi dans le cadre d’une convention collective de travail conclue avant cette date ou, à défaut de convention collective de travail, d’un règlement de travail, en vigueur à cette même date, limitant la durée du travail à 38 heures par semaine au maximum ou limitant la durée du travail d’une manière équivalente sur une base autre qu’hebdomadaire.

§ 2. La limite de 40 heures par semaine prévue à l’article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est réduite à 38 heures pour les travailleurs à temps plein qui entrent dans le champ d’application du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et qui, au 1er janvier 2003, ne bénéficient pas d’une limitation de la durée hebdomadaire de travail conforme au § 1er.

§ 3. L’article 28, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est applicable aux réductions prévues aux §§ 1er et 2.

§ 4. Pour l’application des §§ 1er et 2, le Roi détermine les modalités de suppression du sursalaire en deçà de la limite de 40 heures fixée à l’article 29, § 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail”.

Cette disposition modifie donc implicitement mais certainement l’article 19 de la loi sur le travail. L’insertion dans la loi

de regelgeving ten goede komen indien de zogenaamde "38-urenweek" in de Arbeidswet zou worden geïntegreerd.

6. In diverse bepalingen van het ontwerp wordt aan de Koning verordenende bevoegdheid gedelegeerd. In andere bepalingen dient de nadere regeling te worden vastgesteld door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard. Deze delegaties betreffen veelal rechten zoals bedoeld in artikel 23, derde lid, van de Grondwet.²

6.1. Op grond van artikel 23, tweede lid, van de Grondwet komt het aan de "wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel toe om de economische, sociale en culturele rechten te waarborgen en de voorwaarden voor de uitoefening ervan te bepalen". Zowel uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof als uit de adviespraktijk van de afdeling Wetgeving van de Raad van State blijkt dat artikel 23 van de Grondwet moet worden beschouwd als één van de bepalingen van de Grondwet die sommige aangelegenheden voorbehouden aan een wetgever.³⁻⁴

Uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof blijkt dat het genoemde artikel 23 van de Grondwet machtingen niet verbiedt voor zover de machtingen betrekking hebben op "maatregelen"⁵ of op "de tenuitvoerlegging"⁶ of op "het aannemen"⁷ van maatregelen "waarvan het onderwerp door de bevoegde wetgever is aangegeven" en dat artikel 23 van

² Bij wijze van voorbeeld kan worden gewezen op:
— artikel 33, § 2, tweede lid, van het ontwerp: "De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, toelaten dat in het kader van het stelsel van loopbaansparen ook geldpremies worden gespaard om later tijdens de duur van de dienstbetrekking als betaald verlof op te nemen. De Koning bepaalt in dat geval, bij een in Ministerraad overlegd besluit, hoe de betrokken geldpremies achtereenvolgens in tijd en loon worden omgezet en wat in dit verband de regeling is op het vlak van de sociale zekerheid.;"
— artikel 34 van het ontwerp, op grond waarvan bij collectieve arbeidsovereenkomst "een kader met betrekking tot het loopbaansparen" dient te worden vastgesteld, dat onder meer bepaalt welke tijdsperiodes kunnen worden opgespaard, binnen welke periodes deze kunnen worden opgespaard, op welke wijze deze door de werknemer kunnen worden opgenomen (artikel 34, § 2), hoe het spaartegoed kan worden gewaardeerd, hoe het loopbaansparen wordt beheerd, over welke garanties de werknemer beschikt en hoe de gespaarde tijd kan worden vereffend (artikel 34, § 4).

³ Zie bijv. adv.RvS 41.413/1 van 19 oktober 2006 over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 20 december 2006 "tot invoering van de toekenningsvoorwaarden van een adoptieuitkering ten gunste van de zelfstandigen" of adv. RvS 58.697/1 van 5 februari 2016 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van 24 juni 2016 "houdende de Vlaamse sociale bescherming", *Parl.St. VI.Parl. 2015-16*, nr. 715/1, 159-160.

⁴ Volgens het Grondwettelijk Hof heeft de Grondwet in artikel 23 een bevoegdheid toegekend aan de (formele) wetgever en voorzien in het optreden van een democratisch verkozen vergadering. Zie bijv. GwH 5 mei 2009, nr. 73/2009, B.3.4.

⁵ GwH 5 maart 2015, nr. 24/2015, B.39 en GwH 30 april 2015, nr. 47/2015, B.7.

⁶ GwH 10 juli 2008, nr. 101/2008, B.39; GwH 18 december 2008, nr. 182/2008, B.6.3; GwH 11 juli 2013, nr. 110/2013, B.4; GwH 3 april 2014, nr. 62/2014, B.3.2. Zie ook GwH 5 mei 2009, nr. 73/2009, B.6.4.

⁷ GwH 9 december 2010, nr. 135/2010, B.15; GwH 22 december 2010, nr. 151/2010, B.4; GwH 28 juni 2012, nr. 84/2012, B.5.2.

sur le travail de la notion des "38 heures semaine" améliorerait la lisibilité de la réglementation.

6. Plusieurs dispositions du projet déléguent un pouvoir réglementaire au Roi. Dans d'autres dispositions, les modalités doivent être réglées par la conclusion d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. Ces délégations concernent généralement les droits visés à l'article 23, alinéa 3, de la Constitution².

6.1. En application de l'article 23, alinéa 2, de la Constitution, il revient à "la loi, [au] décret ou [à] la règle visée à l'article 134 [de] garanti[r] les droits économiques, sociaux et culturels et [de] détermine[r] les conditions de leur exercice". Il ressort tant de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle que des avis de la section de législation du Conseil d'État que l'article 23 de la Constitution doit être considéré comme une des dispositions de la Constitution qui réservent certaines matières à un législateur³⁻⁴.

Il résulte de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle que l'article 23 précité de la Constitution n'interdit pas les habilitations pour autant que celles-ci portent sur des "mesures"⁵ ou sur "l'exécution"⁶ ou "l'adoption"⁷ de mesures "dont l'objet a été déterminé par le législateur compétent" et que l'article 23 de la Constitution "ne s'oppose nullement à

² À titre d'exemple, on peut citer:

— l'article 33, § 2, alinéa 2, du projet: "Le Roi peut, par un arrêté royal approuvé en Conseil des ministres, également autoriser que des primes en argent soient épargnées dans le cadre du système d'épargne-carrière pour permettre la prise de jours de congé rémunérés ultérieurement dans la période de l'engagement. Le Roi détermine dans ce cas, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, comment les primes en argent sont converties successivement en temps et salaire, et quel est le régime de sécurité sociale à cet égard";

— l'article 34 du projet, selon lequel une convention collective de travail doit fixer "un cadre concernant l'épargne-carrière" qui détermine notamment quelles périodes de temps peuvent être épargnées, pendant quelles périodes ces épargnes peuvent avoir lieu, de quelle manière elles peuvent être prises par le travailleur (article 34, § 2), comment l'avoir d'épargne peut être estimé, comment l'épargne-carrière est gérée, de quelles garanties le travailleur dispose et comment le temps épargné peut être liquidé (article 34, § 4).

³ Voir par exemple l'avis C.E. 41.413/1 du 19 octobre 2006 sur un projet devenu l'arrêté royal du 20 décembre 2006 "instaurant les conditions d'octroi d'une allocation d'adoption en faveur des travailleurs indépendants" ou l'avis C.E. 58.697/1 du 5 février 2016 sur un avant-projet devenu le décret du 24 juin 2016 "relatif à la protection sociale flamande", *Doc. parl. Parl. fl. 2015-16*, n° 715/1, 159-160.

⁴ La Cour constitutionnelle estime que, dans son article 23, la Constitution a investi le législateur (formel) d'un pouvoir et qu'elle a prévu l'intervention d'une assemblée élue démocratiquement. Voir, par exemple, C.C., 5 mai 2009, n° 73/2009, B.3.4.

⁵ C.C., 5 mars 2015, n° 24/2015, B.39 et C.C., 30 avril 2015, n° 47/2015, B.7.

⁶ C.C., 10 juillet 2008, n° 101/2008, B.39; C.C., 18 décembre 2008, n° 182/2008, B.6.3; C.C., 11 juillet 2013, n° 110/2013, B.4; C.C., 3 avril 2014, n° 62/2014, B.3.2. Voir également C.C., 5 mai 2009, n° 73/2009, B.6.4.

⁷ C.C., 9 décembre 2010, n° 135/2010, B.15; C.C., 22 décembre 2010, n° 151/2010, B.4; C.C., 28 juin 2012, n° 84/2012, B.5.2.

de Grondwet zich “geenszins ertegen verzet dat de wetgever aan de Koning de bevoegdheid opdraagt een bepaalde aangelegenheid, waarvan hij het onderwerp aanduidt, nader te regelen”.⁸ Uit de adviespraktijk van de Raad van State blijkt dat hij van oordeel is dat uit deze arresten desalniettemin blijkt dat de wetgever zich er bij het bepalen van het “onderwerp” van een te waarborgen sociaal, economisch of cultureel grondrecht niet toe kan beperken het zonder meer aan de regering over te laten om de draagwijdte, de toekenningsovervaarden en het personele toepassingsgebied van deze rechten te bepalen.⁹

De stellers van het ontwerp doen er goed aan om, in het licht van de aangehaalde rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, de soms ruime machtingen aan de Koning of aan de sociale partners die in het ontwerp voorkomen en die in verband kunnen worden gebracht met rechten in de zin van artikel 23 van de Grondwet, aan een bijkomende controle te onderwerpen wat de verenigbaarheid ervan betreft met het legaliteitsbeginsel dat besloten ligt in de vooroemde grondwetsbepaling.

6.2. Het betreft een wezenlijk kenmerk van het Belgische arbeidsrecht dat een aanzienlijke plaats wordt ingeruimd voor de sociale dialoog bij de totstandkoming van nieuwe regelgeving. Het ontwerp wijkt geenszins van die werkwijze af. Het nodigt de sociale gesprekspartners uit om in de matières die het aansnijdt, collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten. Voor zover het voorzien in zelfregulering door de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers geen machting inhoudt om de wet uit te voeren, doet deze handelwijze geen probleem van juridische deugdelijkheid en grondwettigheid rijzen. Zoals de Raad van State, afdeling Wetgeving, ook in het verleden reeds heeft opgemerkt, verzet artikel 108 van de Grondwet zich er evenwel tegen dat de wetgever uitvoerende verordenende bevoegdheid toekent aan de sociale partners door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, zelfs wanneer deze laatste algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning. De aan de sociale partners toegekende bevoegdheden kunnen evenmin het kader van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te buiten gaan, en de aldus tot stand gebrachte regelingen kunnen in beginsel enkel betrekking hebben op de concrete “toepassing” van een door de wetgever ingevoerd regeling. Het ontwerp dient vanuit dit oogpunt nog aan een bijkomend onderzoek te worden onderworpen.

7. Voor het uitwerken van concrete toepassingen van de in het ontwerp geregelde aangelegenheden wordt vaak gebruik gemaakt van de rechtsfiguren van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak en van het arbeidsreglement. Bij ontstentenis van een collectieve

ce que le législateur confie au Roi le pouvoir de préciser une matière déterminée, dont il désigne l’objet”⁸. Il découle des avis rendus par le Conseil d’État que ce dernier estime qu’il ressort néanmoins de ces arrêts que pour définir l’objet d’un droit fondamental social, économique ou culturel à garantir, le législateur ne peut pas se contenter de confier simplement au gouvernement le soin de déterminer la portée, les conditions d’octroi et le champ d’application personnel de ces droits⁹.

Les auteurs du projet seraient bien avisés, au regard de la jurisprudence citée de la Cour constitutionnelle, de soumettre les habilitations, parfois étendues, au Roi ou aux partenaires sociaux, que prévoit le projet et qui peuvent être rattachées aux droits visés à l’article 23 de la Constitution, à un contrôle supplémentaire en ce qui concerne leur conformité au principe de légalité consacré par la disposition constitutionnelle précitée.

6.2. Une caractéristique essentielle du droit du travail belge consiste à laisser une place considérable au dialogue social lors de l’élaboration d’une nouvelle réglementation. Le projet ne s’écarte nullement de cette façon de faire. Il invite les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives de travail dans les matières qu’il aborde. Dans la mesure où une autorégulation par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs n’implique pas d’habilitation pour mettre la loi en œuvre, ce procédé ne pose aucun problème de validité juridique et de constitutionnalité. Comme le Conseil d’État, section de législation, l’a déjà observé dans le passé, l’article 108 de la Constitution s’oppose toutefois à ce que le législateur attribue un pouvoir réglementaire d’exécution aux partenaires sociaux par la conclusion d’une convention collective de travail, même si celle-ci est rendue obligatoire par le Roi. Les pouvoirs attribués aux partenaires sociaux ne peuvent pas non plus excéder le cadre des relations entre employeurs et travailleurs, et les règles ainsi élaborées ne peuvent en principe que concerner “l’application” concrète d’un régime instauré par le législateur. Sur ce point, le projet devra faire l’objet d’un examen complémentaire.

7. Pour la mise en œuvre d’applications concrètes des matières réglées dans le projet, il est souvent recouru aux figures juridiques de la convention collective de travail conclue au niveau de l’entreprise et du règlement de travail. À défaut de convention collective de travail, le projet prévoit que le

⁸ GwH 12 juillet 2012, nr. 88/2012, B.13.3.

⁹ Zie bijvoorbeeld adv.RvS 54.820/1 van 24 januari 2014 over een voorontwerp van decreet dat heeft geleid tot het decreet van 25 april 2014 “houdende de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap en tot hervorming van de wijze van financiering van de zorg en de ondersteuning voor personen met een handicap”, Parl.St. VI.Parl. 2013-14, nr. 2429/1, 109-126 of adv.RvS 58.321/1-2-3-4-VR van 28 oktober 2015 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de programmawet (I) van 26 december 2015, Parl.St. Kamer 2015-16, nr. 1479/1, 101-102.

⁸ C.C., 12 juillet 2012, n° 88/2012, B.13.3.

⁹ Voir, par exemple, l’avis C.E. 54.820/1 du 24 janvier 2014 sur un avant-projet de décret devenu le décret du 25 avril 2014 “portant le financement qui suit la personne pour des personnes handicapées et portant réforme du mode de financement des soins et du soutien pour des personnes handicapées”, Doc. parl., Parl. fl. 2013-14, n° 2429/1, 109-126, ou l’avis C.E. 58.321/1-2-3-4-VR du 28 octobre 2015 sur un avant-projet devenu la loi-programme (I) du 26 décembre 2015, Doc. parl. Chambre 2015-16, n° 1479/1, 101-102.

arbeidsovereenkomst wordt erin voorzien dat de betreffende regeling in het arbeidsreglement wordt uitgewerkt. De stellers van het ontwerp dienen zich ervan bewust te zijn dat die twee rechtsbronnen niet dezelfde rechtswaarde bezitten. Terwijl de collectieve arbeidsovereenkomst buiten een paritaire organen gesloten, in de hiërarchie van rechtsbronnen, vervat in artikel 51 van de wet van 5 december 1968 "betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités", voorrang heeft op de geschreven individuele arbeidsovereenkomst, is het arbeidsreglement daaraan ondergeschikt. Dit houdt in dat in beginsel de bepalingen van de geschreven individuele arbeidsovereenkomst primeren op deze van het arbeidsreglement. De stellers van het ontwerp moeten bijgevolg verduidelijken of het arbeidsreglement in de door het ontwerp uitgewerkte regelingen al dan niet zijn gebruikelijke rechtswaarde behoudt.

8. Het ontwerp bevat een aantal nieuwe rechtsfiguren zoals het "loopbaansparen" en het "schenken van verlofdagen", die onder meer kunnen raken aan de gemeenrechtelijke regelingen van afstand en overdracht van recht. Zoals ook uit de bijzondere opmerkingen zal blijken, strekt het tot aanbeveling deze nieuwe rechtsfiguren in de wet nader uit te werken ten einde hun verhouding tot het gemeen recht te verduidelijken. Ook is het raadzaam, mede gelet op de strafrechtelijke inbedding ervan, dat de uitwerking van de concrete toepassingsregelen niet bij wijze van collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld. Een en ander kan wellicht bijdragen tot het voorkomen van geschillen voor de rechter en dus tot het waarborgen van een grotere rechtszekerheid.

9. Het ontwerp regelt de arbeidsorganisatie en de arbeidsduur, waarbij de doorgevoerde aanpassingen in hoofdzaak een flexibilisering en individualisering van de arbeidsverhoudingen nastreven. De wetgever moet daarbij ook rekening houden met 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", die de arbeidsorganisatie en de regeling van de arbeidsduur plaatst in een perspectief van veiligheid en gezondheid van de werknemer. Zoals zal blijken uit de bijzondere opmerkingen, doet het ontwerp op dit vlak enkele vragen rijzen.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Indieningsbesluit

10. De aanhef van een koninklijk besluit waarbij een ontwerp van wet bij het parlement wordt ingediend blijft beperkt tot de vermelding van de voordragende minister of ministers. Enkel indien overeenkomstig artikel 3, § 2, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, de dringende noodzakelijkheid wordt ingeroepen en het advies van de Raad van State zich beperkt tot de bevoegdhedsvraag, moet de formule van voordracht worden voorafgegaan door een verwijzing naar het advies van de Raad van State.¹⁰ Aangezien deze laatste hypothese zich *in casu* niet voordoet, moet in de

¹⁰ Voor de daarbij te gebruiken formule, zie *Handleiding Wetgevingstechniek*, formule F 3-5-5.

dispositif concerné est mis en oeuvre dans le règlement de travail. Les auteurs du projet doivent avoir à l'esprit que ces deux sources de droit n'ont pas la même valeur légale. Alors que la convention collective de travail conclue en dehors d'un organe paritaire prévaut, selon la hiérarchie des sources juridiques prévue à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 "sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires", sur la convention individuelle écrite, le règlement de travail y est subordonné. Cela signifie que les dispositions de la convention individuelle écrite l'emportent en principe sur celles du règlement de travail. Les auteurs du projet devront dès lors préciser si le règlement de travail conserve ou non sa valeur légale usuelle dans les dispositions élaborées dans le projet.

8. Le projet comporte une série de nouvelles figures juridiques telles que "l'épargne-carrière" et le "don de congés", susceptible d'affecter notamment les règles de droit commun de la renonciation et de la cession de droit. Ainsi qu'il ressortira aussi des observations particulières, il est recommandé de fixer les modalités de ces nouvelles figures juridiques dans la loi afin de clarifier leur rapport au droit commun. Il est également indiqué, notamment au regard de leur ancrage pénal, de ne pas régler la mise en œuvre des modalités d'application concrètes au moyen d'une convention collective de travail. Ceci permettra sans doute d'éviter des litiges devant le juge et, partant, de garantir une plus grande sécurité juridique.

9. Le projet règle l'organisation du travail et la durée du travail, les adaptations apportées visant principalement la flexibilité et l'individualisation des relations de travail. Le législateur doit à cet égard également tenir compte 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", qui inscrit l'organisation du travail et le règlement de la durée du travail dans une perspective de sécurité et de santé du travailleur. Ainsi qu'il ressortira des observations particulières, le projet soulève quelques questions sur ce point.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Arrêté de présentation

10. Le préambule d'un arrêté royal portant présentation d'un projet de loi au Parlement se limite à mentionner le ou les ministres proposants. C'est seulement si l'urgence est invoquée conformément à l'article 3, § 2, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, et si l'avis du Conseil d'État se limite à examiner la question de la compétence que la formule de proposition doit être précédée d'une référence à l'avis du Conseil d'État¹⁰. Cette dernière hypothèse n'étant pas applicable en l'espèce, il convient de supprimer du préambule de l'arrêté royal de présentation du projet de loi la référence

¹⁰ Pour la formule à utiliser, voir le *Guide de légistique*, formule F-3-5-5.

aanhef van het koninklijk besluit tot indiening van het ontwerp van wet de verwijzing naar het advies van de Raad van State, alsook de verwijzing naar andere vervulde vormvereisten, worden geschrapt.

TITEL 2

Opschrift

11. Het opschrift van titel 2 van het ontwerp luidt: "Bepalingen met rechtstreekse werking". Allicht bedoelen de stellers van het ontwerp met "rechtstreekse werking" dat de titel bepalingen bevat die zonder verdere tussenkomst van de sociale gesprekspartners van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers. In deze zin begrepen is het hanteren van het begrip "rechtstreekse werking" op zijn minst ongebruikelijk. Die term verwijst doorgaans naar de doorwerking van de grondrechten of van verdragsbepalingen in de rechtssfeer van de burgers in hun onderlinge relaties en in hun relaties tot de overheid. Het verdient aanbeveling een andere terminologie te gebruiken die beter aangeeft dat het gaat om het al dan niet nog noodzakelijk zijn van de sociale dialoog om de ontworpen maatregelen concreet toepasselijk te maken.

Artikelen 2 tot 7

12. De artikelen 2 tot 7 van het ontwerp creëren de mogelijkheid om tot een flexibeler organisatie van de arbeid te komen door de weg te effenen voor een veralgemeende annualisering van de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De stellers van het ontwerp willen immers de referentieperiode voor het vaststellen van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op een algemene wijze laten samenvallen met één kalenderjaar of met twaalf opeenvolgende maanden. De vraag rijst of die werkwijze verenigbaar is met het stelsel van vaststelling van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zoals bepaald in de richtlijn 2003/88/EG. Die richtlijn stelt in artikel 6 een maximale wekelijkse arbeidsduur van achtenveertig uur voorop. Artikel 16 stelt de maximale referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vast op vier maanden, terwijl de artikelen 18 en 19 aan de sociale partners – en derhalve niet aan de lidstaten – de mogelijkheid bieden om bij wijze van uitzondering om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen de referentieperiode op te trekken tot één jaar. De vraag rijst of de stellers van het ontwerp door het veralgemenen – bij wet – van de annualisering van de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur nog wel het systeem van de richtlijn eerbiedigen.

Artikel 3

13. Artikel 3 van het ontwerp bepaalt dat de "collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten werden in toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die uiterlijk op 31 december 2016 werden neergelegd (...), evenals de bepalingen die in toepassing van hetzelfde artikel uiterlijk op 31 december 2016 werden opgenomen in de arbeidsreglementen, (...) ongewijzigd van kracht [blijven]".

à l'avis du Conseil d'État ainsi que la référence à d'autres formalités accomplies.

TITRE 2

Intitulé

11. L'intitulé du titre 2 du projet est le suivant: "Dispositions avec effet direct". Sans doute les auteurs du projet entendent-ils par dispositions avec "effet direct" des dispositions qui s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs sans autre forme d'intervention des partenaires sociaux. Interprété dans ce sens, l'emploi de la notion d'"effet direct" est à tout le moins inhabituel. Ce terme se réfère habituellement à l'effet des droits fondamentaux ou des dispositions conventionnelles dans la sphère juridique des citoyens dans leurs relations mutuelles et dans leurs relations à l'autorité. Il est recommandé de recourir à une autre terminologie indiquant plus clairement si le dialogue social est encore nécessaire ou non pour rendre les mesures en projet concrètement applicables.

Articles 2 à 7

12. Les articles 2 à 7 du projet créent un cadre permettant une organisation plus flexible du travail en ouvrant la voie à une annualisation généralisée du calcul de la durée hebdomadaire moyenne du travail. En effet, les auteurs du projet entendent, d'une manière générale, faire coïncider la période de référence permettant de déterminer la durée hebdomadaire moyenne du travail avec une année civile ou avec une période de douze mois consécutifs. La question se pose de savoir si ce procédé est conciliable avec le régime de détermination de la durée hebdomadaire moyenne du travail, telle qu'il est prévu par la directive 2003/88/CE. Cette directive instaure dans son article 6 une durée maximale hebdomadaire de travail de quarante-huit heures. L'article 16 fixe la période de référence maximale pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne du travail à quatre mois, tandis que les articles 18 et 19 offrent la possibilité aux partenaires sociaux – et donc pas aux États membres – de porter la période de référence à un an dans des cas exceptionnels, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail. On peut se demander si, en généralisant – par la loi – l'annualisation du calcul de la durée hebdomadaire moyenne du travail, les auteurs du projet se conforment encore effectivement au régime de la directive.

Article 3

13. L'article 3 du projet dispose que les "conventions collectives de travail conclues en application de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, et déposées [...] pour le 31 décembre 2016 au plus tard, tout comme les dispositions reprises dans les règlements de travail en application du même article pour le 31 décembre 2016 au plus tard, restent applicables telles quelles".

De gemachtigde heeft dienaangaande verklaard dat artikel 3 louter de bevestiging inhoudt dat artikel 2 van het ontwerp geen gevolgen heeft voor bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten of arbeidsreglementen, doch niet inhoudt dat deze collectieve arbeidsovereenkomsten of arbeidsreglementen, wat de betrokken aangelegenheid betrifft, niet op een later tijdstip zouden kunnen worden gewijzigd.

Het verdient aanbeveling dit te verduidelijken in de memorie van toelichting.

Artikel 5

14. Artikel 5 van het ontwerp beoogt artikel 26bis van de Arbeidswet te wijzigen. Het ontworpen artikel 26bis, § 1bis, dat de grens bepaalt van de arbeidsduur waarboven geen enkele overschrijding is toegelaten, maakt overschrijdingen van de maximale arbeidsduur zoals bepaald in de richtlijn 2003/88/EG mogelijk. Dit laatste is het geval wanneer toepassing wordt gemaakt van het tweede of het derde lid van die paragraaf.

De gemachtigde bevestigt dat de voornoemde bepalingen een overschrijding van de in de richtlijn 2003/88/EG vastgestelde grens mogelijk maken, doch voegt eraan toe dat “[e] en cao die de betrokken richtlijn niet respecteert (...) niet algemeen verbindend (kan) verklaard worden. De gevolgen van een niet algemeen verbindend verklaring zijn duidelijk (toepassing wet 5/12/68)”.

Deze zienswijze kan niet worden bijgetreden. Het overlaten van deze controle aan de Koning bij het beoordelen van een verzoek tot algemeen verbindendverklaring biedt niet dezelfde bescherming en rechtszekerheid als een bij wet vastgesteld regeling. Bovendien leidt deze werkwijze ertoe dat de interne wetgeving geen volledige en correcte omzetting vormt van de betrokken richtlijnbepalingen. Het louter steunen op een *ad-hoc* beoordeling door de Koning strookt niet met de vereisten die het Hof van Justitie hanteert voor de omzettingsmaatregelen.¹¹ De wet zelf dient de nodige waarborgen te bieden opdat de in de richtlijn 2003/88/EG bepaalde grenzen niet worden overschreden.

TITEL 2

HOOFDSTUK 2

Afdeling 1

Investeren in opleiding

ALGEMENE OPMERKING

15. De in afdeling 1 opgenomen regeling betreffende “Investeren in opleiding” bevat een cascade van hypothese, waarbij in beginsel wordt voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst (artikel 11, 1^o en 2^o, van het ontwerp)

¹¹ HvJ 6 mei 1980, 102/79, *Commissie v. België*; HvJ 13 oktober 1987, 236/85, *Commissie v. Nederland*; HvJ 18 oktober 2001, C-354/99, *Commissie v. Ierland* (administratieve praktijken).

À cet égard, le délégué a déclaré que l'article 3 confirme simplement que l'article 2 du projet n'a pas d'effet sur les conventions collectives de travail ou les règlements de travail en vigueur, mais n'implique pas que ces conventions collectives de travail ou règlements de travail ne pourraient pas être modifiés ultérieurement en ce qui concerne la matière concernée.

Il est recommandé de préciser ce point dans l'exposé des motifs.

Article 5

14. L'article 5 du projet a pour objet de modifier l'article 26bis de la loi sur le travail. L'article 26bis, § 1^{er}bis, en projet, qui fixe la limite de la durée de travail au-dessus de laquelle aucun dépassement n'est autorisé, permet des dépassements de la durée de travail maximale, visée dans la directive 2003/88/CE. C'est le cas lorsqu'il est fait application de l'alinéa 2 ou de l'alinéa 3 de ce paragraphe.

Le délégué confirme que les dispositions précitées permettent un dépassement de la limite fixée dans la directive 2003/88/CE, mais ajoute qu'une convention collective de travail qui “de betrokken richtlijn niet respecteert (...) niet algemeen verbindend (kan) verklaard worden. De gevolgen van een niet algemeen verbindend verklaring zijn duidelijk (toepassing wet 5/12/68)”.

Ce point de vue ne saurait être partagé. La délégation de ce contrôle au Roi lorsqu'il s'agit d'apprécier une demande visant à déclarer obligatoire une convention n'offre pas la même protection ni la même sécurité juridique qu'un dispositif fixé par la loi. En outre, ce procédé implique que la législation interne ne transpose pas complètement et correctement les dispositions concernées de la directive. Le simple fait de se fonder sur une appréciation *ad hoc* du Roi va à l'encontre des critères utilisés par la Cour de justice pour les mesures de transposition¹¹. La loi doit elle-même offrir les garanties nécessaires pour que les limites fixées par la directive 2003/88/CE ne soient pas dépassées.

TITRE 2

CHAPITRE 2

Section 1^{re}

Investir dans la formation

OBSERVATION GÉNÉRALE

15. Le régime “Investir dans la formation”, contenu dans la section 1^{re}, comporte une cascade d'hypothèses, qui prévoient en principe une convention collective de travail (article 11, 1^o et 2^o, du projet) ou un compte formation individuel (article 11,

¹¹ C.J., 6 mai 1980, 102/79, *Commission c. Belgique*; C.J., 13 octobre 1987, 236/85, *Commission c. Pays-Bas*; C.J., 18 octobre 2001, C-354/99, *Commission c. Irlande* (pratiques administratives).

of een individuele opleidingsrekening (artikel 11, 3°). Hoewel deze drie opties op hetzelfde niveau lijken te staan, blijkt uit artikel 13, eerste lid, van het ontwerp dat het gebruik van de individuele opleidingsrekening slechts mogelijk is bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst. Daarnaast wordt voorzien in een suppletieve regeling inzake recht op opleiding (artikelen 14 en 15).

Uit artikel 14 van het ontwerp kan niet worden afgeleid dat de werknemer die onder de suppletieve regeling valt, over een individueel recht op opleiding zal beschikken. Er wordt immers bepaald dat "er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar, per voltijds equivalent [geldt], vanaf 1 januari 2017". Aangezien deze bepaling moet worden gelezen als een gemiddelde per werknemer op ondernemingsniveau, heeft een individuele werknemer geen garantie op een welbepaald aantal opleidingsdagen. Indien het ook in de suppletieve regeling de bedoeling is om een individueel recht op opleiding toe te kennen, moet dit beter tot uitdrukking worden gebracht in artikel 14 van het ontwerp. Indien dat niet de bedoeling is, zal deze ongelijke behandeling moeten kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

16. De regeling opgenomen in artikel 17 niet te na gesproken, bevat de ontworpen regeling als zodanig geen controle- of sanctiemechanisme. De stellers van het ontwerp zullen moeten oordelen of dit de bedoeling is.

Artikel 8

17. Artikel 8, eerste lid, van het ontwerp definiert onder meer de begrippen "formele opleiding" en "informele opleiding". Deze begrippen worden evenwel niet op een rechtszeker wijze gedefinieerd. Zo wordt in de definitie van "formele opleiding" bepaald dat er "vaak" een attest wordt verstrekt na het volgen van een opleiding.

De gemachtigde verklaart dat de omschrijving werd overgenomen van de definitie gebruikt door de Nationale Bank. Bedoeld wordt wellicht de omschrijving van de begrippen "formele beroepsopleiding" en "informele beroepsopleiding" in het kader van de zogenaamde "sociale balans", overeenkomstig de artikelen 191/2 en 191/3 van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 "tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen".

Het gegeven dat een gelijkaardige omschrijving wordt gebruikt voor het opmaken van de sociale balans neemt niet weg dat een te vage definitie in de thans ontworpen regeling tot problemen kan leiden bij de toepassing ervan. Het is raadzaam deze bepalingen aan te passen.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de ontworpen definities ook niet volledig overeenstemmen met de omschrijvingen gehanteerd in voornoemde bepalingen voor het opmaken van de sociale balans. Daarin is bijvoorbeeld geen sprake van "de deelname aan onder meer conferenties en beurzen voor leerdoeleinden", zoals in artikel 8, eerste lid, b), van het ontwerp wel het geval is.

3°). Bien que ces trois options semblent se situer au même niveau, il ressort de l'article 13, alinéa 1^{er}, du projet que l'utilisation du compte formation individuel n'est possible qu'en l'absence d'une convention collective de travail. Le projet prévoit également un régime supplétif en matière du droit à la formation (articles 14 et 15).

Il ne peut pas se déduire de l'article 14 du projet que le travailleur relevant du régime supplétif disposera d'un droit individuel à la formation. En effet, l'article prévoit qu' "un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein, est d'application dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2017". Étant donné que cette disposition doit être lue comme étant une moyenne par travailleur au niveau de l'entreprise, un travailleur individuel n'a pas la garantie de bénéficier d'un nombre déterminé de jours de formation. Si le régime supplétif a également pour but d'octroyer un droit individuel à la formation, il convient de l'exprimer de manière plus explicite dans l'article 14 du projet. Si telle n'est pas l'intention, cette différence de traitement devra pouvoir être justifiée au regard du principe constitutionnel d'égalité.

16. À l'exception de la disposition figurant à l'article 17, le régime en projet ne comporte pas, en tant que tel, de mécanisme de contrôle ou de sanction. Les auteurs du projet devront apprécier si telle est l'intention.

Article 8

17. L'article 8, alinéa 1^{er}, du projet définit notamment les notions de "formation formelle" et de "formation informelle". Ces notions ne sont toutefois pas définies d'une manière juridiquement sûre. Ainsi, la définition de "formation formelle" prévoit qu'une attestation est "souvent" délivrée à l'issue de la formation.

Le délégué déclare que la définition s'inspire de celle utilisée par la Banque nationale. Il s'agit sans doute de la définition des notions de "formation professionnelle formelle" et de "formation professionnelle informelle" dans le cadre du "bilan social", conformément aux articles 191/2 et 191/3 de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 "portant exécution du code des sociétés".

Le fait qu'une définition analogue soit utilisée pour établir le bilan social n'empêche pas qu'une définition trop vague dans le régime actuellement en projet puisse générer des problèmes lors de son application. Il est conseillé d'adapter ces dispositions.

Dans un souci d'exhaustivité, on observera que les définitions en projet ne sont pas non plus en tous points conformes aux définitions utilisées dans les dispositions précitées pour l'établissement du bilan social. Par exemple, il n'y est pas question de "la participation à des conférences [et] à des foires notamment, dans un but d'apprentissage", comme c'est en revanche le cas à l'article 8, alinéa 1^{er}, b), du projet.

Artikel 9

18. Artikel 9 van het ontwerp bepaalt het toepassingsgebied van de regeling inzake de opleiding van werknemers. In beginsel is de regeling van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 “betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités” vallen. De regeling is echter niet van toepassing ten aanzien van werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen. Werkgevers die minimum tien maar minder dan twintig werknemers tewerkstellen vallen onder een “afwijkend regime” dat wordt vastgesteld door de Koning.

Aan de gemachtigde werd gevraagd om deze bepaling toe te lichten. In het bijzonder rijst de vraag of de delegatie aan de Koning inzake het “afwijkend regime” betekent dat ten aanzien van werkgevers met tien tot negentien werknemers een volledig andere regeling kan worden vastgesteld, dan wel of dit een machting is om een regeling vast te stellen die op bepaalde punten afwijkt van de in het ontwerp bepaalde regeling. Hij antwoordde:

“Dit betreft een vertaling en herhaling van het huidige systeem. De werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen gedurende de tweejaarlijkse periode worden niet gevat door deze titel. Deze uitsluiting is te verklaren door het hoofdzakelijk informeel karakter van de opleiding in deze kleine ondernemingen. Dit is trouwens nu al het geval. Voor wat betreft de kleine en middelgrote ondernemingen tussen de 10 en 20 werknemers zal een afwijkend stelsel worden bepaald door de Koning, teneinde het nieuwe systeem af te stemmen op de economische realiteit van dit type van ondernemingen. Immers, deze ondernemingen bieden vaak een combinatie van informele en formele vorming aan zonder echt zeer geformaliseerde opleidings – en vormingsprocessen in hun onderneming hebben als duurzaam onderdeel van hun HR-beleid.

Uiteraard is het de bedoeling dat elke onderneming (groter dan 10) zich inschrijft in de logica van artikel 10. Dit artikel bepaalt het interprofessioneel principe van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2017. Dit principe komt in de plaats van de huidige interprofessionele doelstelling voor vormingsinspanningen van 1,9 % van de loonmassa. Het gemiddelde zal worden berekend over een jaarlijkse periode. Dit kan op verschillende manieren bereikt worden, zoals beschreven in de rest van het ontwerp. De concretisering kan gebeuren, hetzij door middel van het sluiten van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, die algemeen verbindend is verklaard door de Koning, hetzij door de verlenging van een bestaande collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de jaren 2013 tot 2014 en 2015 tot 2016, hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen in het kader van de opleidingsrekening. In de cao's moet er beschreven staan:

1) A) een inspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per voltijdse equivalent of B) een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de bestaande opleidingsinspanning op het niveau van de betrokken bedrijfstak, uitgedrukt in dagen;

Article 9

18. L'article 9 du projet fixe le champ d'application du régime de formation des travailleurs. En principe, le régime s'applique aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 "sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires". Il ne s'applique toutefois pas aux employeurs occupant moins de dix travailleurs. Les employeurs occupant au minimum dix mais moins de vingt travailleurs sont soumis à un "régime dérogatoire" fixé par le Roi.

Le délégué a été invité à commenter cette disposition. La question se pose plus particulièrement de savoir si la délégation au Roi concernant le "régime dérogatoire" signifie qu'un régime totalement différent peut être fixé à l'égard des employeurs occupant entre dix et dix-neuf travailleurs, ou s'il s'agit d'une habilitation destinée à fixer un régime qui s'écarte sur certains points de celui prévu dans le projet. Il a répondu en ces termes:

“Dit betreft een vertaling en herhaling van het huidige systeem. De werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen gedurende de tweejaarlijkse periode worden niet gevat door deze titel. Deze uitsluiting is te verklaren door het hoofdzakelijk informeel karakter van de opleiding in deze kleine ondernemingen. Dit is trouwens nu al het geval. Voor wat betreft de kleine- en middelgrote ondernemingen tussen de 10 en 20 werknemers zal een afwijkend stelsel worden bepaald door de Koning, teneinde het nieuwe systeem af te stemmen op de economische realiteit van dit type van ondernemingen. Immers, deze ondernemingen bieden vaak een combinatie van informele en formele vorming aan zonder echt zeer geformaliseerde opleidings- en vormingsprocessen in hun onderneming hebben als duurzaam onderdeel van hun HR-beleid.

Uiteraard is het de bedoeling dat elke onderneming (groter dan 10) zich inschrijft in de logica van artikel 10. Dit artikel bepaalt het interprofessioneel principe van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2017. Dit principe komt in de plaats van de huidige interprofessionele doelstelling voor vormingsinspanningen van 1,9 % van de loonmassa. Het gemiddelde zal worden berekend over een jaarlijkse periode. Dit kan op verschillende manieren bereikt worden, zoals beschreven in de rest van het ontwerp. De concretisering kan gebeuren, hetzij door middel van het sluiten van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, die algemeen verbindend is verklaard door de Koning, hetzij door de verlenging van een bestaande collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de jaren 2013 tot 2014 en 2015 tot 2016, hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen in het kader van de opleidingsrekening. In de cao's moet er beschreven staan:

1) A) een inspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per voltijdse equivalent of B) een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de bestaande opleidingsinspanning op het niveau van de betrokken bedrijfstak, uitgedrukt in dagen;

2) de modaliteiten volgens dewelke op interprofessioneel niveau de doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent, per jaar zal worden bereikt en behouden.

Artikel 9, tweede lid voorziet dat voor die ondernemingen een afwijkend regime kan worden opgemaakt, binnen het kader van de globale doelstellingen beoogt door het wetsontwerp

Dit zijn punctuele afwijkingen zoals: a) het bepalen van het startpunt of b) het groeipad (tegen welk tempo enz.)".

Gelet op de toelichting van de machtgeld, en mede in het licht van het legaliteitsbeginsel vervat in artikel 23 van de Grondwet, is het raadzaam om de machtgeld aan de Koning in artikel 9, tweede lid, van het ontwerp nauwkeuriger af te bakken.

Artikel 10

19. Artikel 10 van het ontwerp bepaalt dat "met ingang vanaf 1 januari 2017 (...) de huidige interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de loonmassa [wordt] omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar".

Het verdient aanbeveling om in artikel 10 te verwijzen naar de rechtsinstrumenten die de interprofessionele doelstelling vaststellen.

Artikel 17

20. Artikel 17 bepaalt dat de werkgever "rekenschap [aflegt] van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen door het invullen van de sociale balans".

Aangezien de ontworpen regeling inzake opleidingen geen sanctieregeling bevat, waarvoor de gegevens uit de sociale balans als basis zouden dienen, lijkt deze bepaling louter te bevestigen wat op heden reeds volgt uit de geldende regels, namelijk dat de sociale balans inlichtingen over de opleidingsactiviteiten moet bevatten.¹²

Bovendien moet worden vastgesteld dat de handelaars-natuurlijke personen zijn vrijgesteld van het meedelen van de gegevens betreffende de sociale balans.¹³ Het is evenwel mogelijk dat deze niet vrijgesteld zijn van de ontworpen regeling op grond van artikel 9, tweede of derde lid, van het

¹² De sociale balans wordt geregeld in de artikelen 45, 45bis en 46 van de wet van 22 december 1995 "houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid" en is tevens verankerd in artikel 100, 6°/2, van het Wetboek van Vennootschappen. De sociale balans wordt nader geregeld in de artikelen 191/1 tot 191/4 van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 "tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen". Artikel 191/2, III, betreft de "staat met inlichtingen over de opleidingsactiviteiten gevuld door de werknemers, waarvan de kost geheel of gedeeltelijk ten laste is van de werkgever".

¹³ Artikel 191/1 van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 "tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen".

2) de modaliteiten volgens dewelke op interprofessioneel niveau de doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent, per jaar zal worden bereikt en behouden.

Artikel 9, tweede lid voorziet dat voor die ondernemingen een afwijkend regime kan worden opgemaakt, binnen het kader van de globale doelstellingen beoogt door het wetsontwerp

Dit zijn punctuele afwijkingen zoals: a) het bepalen van het startpunt of b) het groeipad (tegen welk tempo enz.)".

Compte tenu des explications fournies par le délégué et à la lumière également du principe de légalité inscrit à l'article 23 de la Constitution, il est conseillé de délimiter plus précisément, à l'article 9, alinéa 2, du projet, l'habilitation conférée au Roi.

Article 10

19. L'article 10 du projet dispose qu'"[à] compter du 1^{er} janvier 2017, l'objectif interprofessionnel actuel de 1,9 % de la masse salariale est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein".

Il est recommandé de faire référence, à l'article 10, aux instruments juridiques fixant l'objectif interprofessionnel.

Article 17

20. L'article 17 énonce que l'employeur "rend compte de la manière dont son obligation a été remplie en complétant le bilan social".

Le régime des formations en projet ne comportant pas de régime de sanctions qui s'appuierait sur les données du bilan social, cette disposition semble simplement confirmer ce qui résulte déjà à ce jour des règles en vigueur, à savoir que le bilan social doit contenir des informations sur les activités de formation¹².

En outre, force est de constater que les commerçants-personnes physiques sont dispensés de communiquer les renseignements relatifs au bilan social¹³. Or, il se pourrait que ceux-ci ne soient pas dispensés du régime en projet, en vertu de l'article 9, alinéa 2 ou 3, du projet. La question se

¹² Le bilan social est réglé par les articles 45, 45bis et 46 de la loi du 22 décembre 1995 "portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi" et est en outre consacré par l'article 100, 6°/2, du Code des sociétés. Les articles 191/1 à 191/4 de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 "portant exécution du Code des sociétés" réglementent les modalités du bilan social. L'article 191/2, III, concerne l'"état donnant des renseignements sur les activités de formation suivies par les travailleurs et dont le coût est pris en charge partiellement ou intégralement par l'employeur".

¹³ Article 191/1 de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 "portant exécution du Code des sociétés".

ontwerp. De vraag rijst of de stellers van het ontwerp met dit gegeven hebben rekening gehouden.

Artikel 27

21. Artikel 27 van het ontwerp bepaalt dat de regeling inzake het occasioneel telewerk in werking treedt op 1 januari 2017 “tenzij in de Nationale Arbeidsraad vóór die datum een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten wordt die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard en die voorziet in een alternatief mechanisme dat de doelstelling van deze afdeling bereikt, en die minstens afspraken bevat over de elementen van het kader voor occasioneel telewerk bedoeld in artikel 26”.

Indien op 1 januari 2017 geen algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst voorhanden is die voldoet aan de in artikel 27 van het ontwerp bepaalde voorwaarden, treedt de ontworpen regeling inzake het occasioneel telewerk op die datum in werking. Vraag is of dit, rekening houdend met het gegeven dat de ontworpen wet nog de volledige parlementaire procedure moet doorlopen, wel als een rechtszekere regeling van inwerkingtreding kan worden beschouwd en of niet veeleer voor een latere datum van inwerkingtreding moet worden gekozen.

Artikel 31

22.1. Artikel 31 van het ontwerp voegt in de wet van 24 juli 1987 “betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknelmers ten behoeve van gebruikers”, een artikel 8ter in dat voorziet in de mogelijkheid om uitzendarbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te sluiten.

De ontworpen regeling maakt het mogelijk dat een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten tussen een uitzendkracht en een uitzendbureau. Bij iedere uitzendopdracht wordt een bij artikel 17 van de wet van 24 juli 1987 bedoelde overeenkomst gesloten tussen de gebruiker en het uitzendbureau en wordt door het uitzendbureau aan de uitzendkracht een “zendingsbrief” overhandigd. De zendingsbrief bevat de vermeldingen voorgeschreven door artikel 9 en, in voorkomend geval, artikel 9bis van de wet van 24 juli 1987.

Volgens de memorie van toelichting bij het ontwerp biedt deze nieuwe rechtsfiguur het voordeel “dat uitzendbureaus op die manier de mogelijkheid krijgen om uitzendkrachten beter aan zich te binden (fideliseren) en aldus een pool kunnen opbouwen van uitzendkrachten voor beroepsprofielen waar veel vraag naar bestaat. Het voordeel voor de uitzendkrachten is dat zij op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zullen worden tewerkgesteld, waardoor hun anciénniteit niet wordt onderbroken. Bovendien hebben zij recht op een opzeggingsvergoeding bij eenzijdige beëindiging van hun overeenkomst door het uitzendbureau.” Tijdens periodes zonder uitzendopdracht heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon overeenkomstig het ontworpen artikel 8ter, § 3, van de wet van 24 juli 1987.

pose de savoir si les auteurs du projet ont tenu compte de cette donnée.

Article 27

21. L'article 27 du projet dispose que le régime du télétravail occasionnel entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017, “sauf si avant cette date une convention collective de travail est conclue au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par le Roi, prévoyant un mécanisme alternatif qui atteint l'objectif de la présente section, et qui contient au moins des accords sur les éléments du cadre pour le télétravail occasionnel visés à l'article 26”.

En l'absence, au 1^{er} janvier 2017, d'une convention collective de travail rendue obligatoire remplissant les conditions fixées à l'article 27 du projet, le régime du télétravail occasionnel en projet entrera en vigueur à cette date. La question se pose de savoir si, compte tenu du fait que la loi en projet doit encore suivre l'ensemble de la procédure parlementaire, ce régime d'entrée en vigueur peut effectivement être considéré comme juridiquement sûr ou s'il ne faut pas plutôt opter pour une date d'entrée en vigueur ultérieure.

Article 31

22.1. L'article 31 du projet insère dans la loi du 24 juillet 1987 “sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs” un article 8ter qui prévoit la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire à durée indéterminée.

Le régime en projet permet de conclure un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée entre un travailleur intérimaire et une entreprise de travail intérimaire. Pour chaque mission d'intérim, un contrat au sens de l'article 17 de la loi du 24 juillet 1987 est conclu entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire et celle-ci remet une “lettre de mission” au travailleur intérimaire. Cette lettre de mission contient les mentions prescrites par l'article 9 et, le cas échéant, par l'article 9bis de la loi du 24 juillet 1987.

Selon l'exposé des motifs du projet, l'avantage de cette nouvelle figure juridique est “d'offrir la possibilité aux entreprises de travail intérimaire de fidéliser les travailleurs intérimaires et, ainsi, de pouvoir construire un pool de travailleurs intérimaires pour des profils d'emplois fort demandés sur le marché du travail. L'avantage pour les travailleurs intérimaires est d'être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, grâce auquel leur ancienneté n'est pas interrompue. En outre, ils ont droit à une indemnité de rupture en cas de rupture unilatérale de leur contrat par l'entreprise de travail intérimaire”. Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire a droit à un salaire horaire minimum garanti, conformément à l'article 8ter, § 3, en projet, de la loi du 24 juillet 1987.

22.2. Anders dan het geval is in het bestaande stelsel van uitzendarbeid, is in het kader van een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen bijkomende overeenkomst met of zonder instemming van de uitzendkracht vereist voor een concrete uitzendopdracht. Overeenkomstig het ontworpen artikel 8ter, § 1, tweede lid, 2°, van de wet van 24 juli 1987 wordt de zendingsbrief aan de uitzendkracht overgemaakt, zonder dat deze laatste over de mogelijkheid beschikt om de opdracht te weigeren. De uitzendbrief bevat onder meer de gegevens vermeld in artikel 9 van de wet van 24 juli 1987, namelijk “de naam van de gebruiker, de reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdsregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft”. Deze gegevens worden eenzijdig vastgesteld door het uitzendbureau.

Door niet te voorzien in het vereiste dat de uitzendkracht instemt met een concrete opdracht, worden wezenlijke elementen van de arbeidsrelatie, zoals de plaats van tewerkstelling, de arbeidstijdsregeling en het loon, eenzijdig door het uitzendbureau vastgesteld. Thans worden deze elementen geregeld in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, overeenkomstig artikel 9 van de wet van 24 juli 1987, zodat de uitzendkracht ermee kan instemmen.

Het ontworpen artikel 8ter, § 2, vierde lid, van de wet van 24 juli 1987, ten slotte, voorziet in de mogelijkheid om voor uitzendkrachten bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijkingen te bepalen van de algemene regels inzake opzegging van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

22.3. De ontworpen regeling doet vragen rijzen betreffende de verenigbaarheid ervan met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel enerzijds, inzonderheid op het vlak van de afwijkingen van de gemeenrechtelijke regeling inzake arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, en, anderzijds, met het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid en het recht op billijke arbeidsvooraarden, zoals gewaarborgd door artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet.

Het staat aan de stellers van het ontwerp om de ontworpen regeling inzake uitzendarbeid voor onbepaalde tijd in het licht van deze grondrechten aan een grondig onderzoek te onderwerpen, en de verantwoording ervoor op te nemen in de memorie van toelichting.

TITEL 3

HOOFDSTUK 2

Afdeling 1

Loopbaansparen

ALGEMENE OPMERKING

23.1. De ontworpen regeling inzake het “loopbaansparen” betreft een nieuwe rechtsfiguur waarbij de werknemer het

22.2. Contrairement au système de travail intérimaire actuel, dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, aucun contrat supplémentaire avec ou sans l'assentiment du travailleur intérimaire n'est requis en vue d'une mission d'intérim concrète. Conformément à l'article 8ter, § 1^{er}, alinéa 2, 2^o, en projet, de la loi du 24 juillet 1987, la lettre de mission est transmise au travailleur intérimaire, sans que ce dernier n'ait la possibilité de refuser la mission. La lettre de mission contient notamment les données mentionnées à l'article 9 de la loi du 24 juillet 1987, à savoir “le nom de l'utilisateur, le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement, la qualification professionnelle de l'intérimaire, le lieu d'occupation et l'horaire de travail, la rémunération convenue et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit”. Ces données sont fixées unilatéralement par l'entreprise de travail intérimaire.

En ne prévoyant pas l'exigence imposant que le travailleur intérimaire marque son accord sur une mission concrète, des éléments essentiels de la relation de travail, tels que le lieu d'occupation, l'horaire de travail et la rémunération, sont fixés unilatéralement par l'entreprise de travail intérimaire. À l'heure actuelle, ces éléments sont réglés dans le contrat de travail intérimaire, conformément à l'article 9 de la loi du 24 juillet 1987, de sorte que le travailleur intérimaire puisse marquer son accord à leur égard.

Enfin, l'article 8ter, § 2, alinéa 4, en projet, de la loi du 24 juillet 1987 prévoit la possibilité, pour les travailleurs intérimaires, de fixer par convention collective de travail des dérogations aux règles générales régissant la résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

22.3. Le régime en projet soulève des questions quant à sa compatibilité avec le principe constitutionnel d'égalité d'une part, notamment du point de vue des dérogations aux règles de droit commun en matière de contrats de travail à durée indéterminée, et, avec le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle et le droit à des conditions de travail équitables, tels qu'ils sont garantis par l'article 23, alinéa 3, 1^o, de la Constitution, d'autre part.

Il appartient aux auteurs du projet de soumettre le régime de travail intérimaire à durée indéterminée en projet à un examen approfondi au regard de ces droits fondamentaux et d'inscrire la justification à cet égard dans l'exposé des motifs.

TITRE 3

CHAPITRE 2

Section 1^{re}

Compte épargne carrière

OBSERVATION GÉNÉRALE

23.1. Le régime relatif au “compte d'épargne carrière” en projet concerne une nouvelle figure juridique dans laquelle le

genot van een aantal rechten uitstelt en instemt met de eventuele omzetting ervan. De regeling impliceert dat bepaalde verlofdagen of rustdagen niet onmiddellijk worden opgenomen en dat geldpremies kunnen worden omgezet in verlof volgens de door de Koning te bepalen regels. Uit de ontworpen regeling volgt dat het rechtskader waarbinnen dit dient te gebeuren in eerste instantie door de sociale partners, middels het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten, wordt uitgetekend. De vraag rijst of de essentie van dit rechtskader niet beter door de wetgever zelf wordt bepaald, mede gelet op de verwevenheid van de regeling met onder meer de rechtsfiguren van afstand van loon en van recht, alsmede de raakpunten van de nieuwe constructie met het sociaal strafrecht.

23.2. De wetgever dient bovendien de verhouding tussen deze regeling en bestaande regelingen op het vlak van fiscaliteit, sociale zekerheid en bescherming van het loon uit te klaren en waar nodig te voorzien in de nodige afstemming op deze regelingen. Thans bevat het ontwerp geen enkele bepaling dienaangaande, noch bevat de memorie van toelichting enige verduidelijking op dat vlak.

TITEL 3

HOOFDSTUK 2

Afdeling 2

Schenking van conventioneel verlof

ALGEMENE OPMERKING

24. De ontworpen regeling betreffende de “schenking van conventionele verlofdagen” roept *mutatis mutandis* dezelfde vragen op als die welke hiervoor in de randnummers 23.1 en 23.2 aan de orde zijn. Bovendien verdient het aanbeveling dat de wetgever zelf meer duidelijkheid verschafft over de rechtspositie en de bevoegdheid van de werkgever bij het toe kennen van de geschonken verlofdagen, teneinde betwistingen te voorkomen over onder meer de gelijke behandeling tussen voor bijkomende verlofdagen geïnteresseerde werknemers.

Artikel 41

25. Artikel 41 van het ontwerp bepaalt de voorwaarden voor de schenking van conventioneel verlof. Artikel 41, § 1, bepaalt dat de regeling geldt voor de werknemer “die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een ziekte, handicap of dat het slachtoffer is van een ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn”. De regeling geldt bijgevolg niet voor het verlenen van zorg aan andere zorgbehoevende personen. De gemachtigde verwijst in dit verband naar de afstemming op de wetgeving “tijdskrediet met motief zorg (CAO 103bis)” en de zorg voor “herkenbaarheid en uniformiteit”.

travailleur diffère la jouissance d'un certain nombre de droits et donne son assentiment à leur conversion éventuelle. Le régime implique que certains jours de congé ou jours de repos ne sont pas épuisés immédiatement et que des primes en argent peuvent être converties en congé selon les modalités fixées par le Roi. Il résulte du régime en projet que le cadre juridique requis à cet effet doit être défini en premier lieu par les partenaires sociaux, par la conclusion de conventions collectives de travail. La question se pose de savoir s'il ne vaudrait pas mieux que le législateur fixe lui-même les éléments essentiels de ce cadre juridique, compte tenu notamment de l'imbrication du régime avec, entre autres, les figures juridiques de cession de salaire et de droit, ainsi que des similitudes de la nouvelle construction avec le droit pénal social.

23.2. En outre, le législateur devra clarifier l'articulation entre ce régime et les régimes existants dans le domaine de la fiscalité, de la sécurité sociale et de la protection de la rémunération et prévoir, pour autant que de besoin, une harmonisation avec ces régimes. À l'heure actuelle, le projet ne comporte aucune disposition à cet égard et l'exposé des motifs n'apporte aucun éclaircissement sur ce point.

TITRE 3

CHAPITRE 2

Section 2

Don de congés conventionnels

OBSERVATION GÉNÉRALE

24. Le régime en projet relatif au “don de congés conventionnels” soulève, *mutatis mutandis*, les mêmes questions que celles abordées ci-dessus aux points 23.1 et 23.2. En outre, il est recommandé que le législateur apporte lui-même davantage de clarté quant au statut et à la compétence de l'employeur lors de l'octroi des jours de congé donnés, afin d'éviter les contestations concernant notamment l'égalité de traitement entre les travailleurs intéressés par des jours de congé supplémentaires.

Article 41

25. L'article 41 du projet fixe les conditions du don de congés conventionnels. L'article 41, § 1^{er}, dispose que le régime s'applique au travailleur “qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants”. Par conséquent, le régime ne s'applique pas à la dispensation de soins à d'autres personnes qui en nécessitent. Le délégué renvoie, à cet égard, à la mise en conformité avec la législation relative au crédit-temps avec motif “soins” (CCT 103bis) et au souci d'identification et d'uniformité.

Het is raadzaam om de verantwoording voor de regeling, in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel, op te nemen in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp. Het kan in dat verband bovendien niet volstaan te verwijzen naar een onderdeel van een bepaling uit een collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 46

26. De in het ontwerp vervatte procedureregeling leidt ertoe dat werknemers *ad-hoc* zullen worden gevraagd om conventionele verlofdagen te schenken, waarbij dit enkel mogelijk is ten gunste van werknemers die reeds alle vakantiedagen en rustdagen hebben opgenomen. Aldus dreigt de anonimiteit in hoofde van de aanvragers in de praktijk niet te kunnen worden gewaarborgd, inzonderheid in ondernemingen met een gering personeelsbestand. Bovendien rijst de vraag welke door de werkgever te bieden garanties als voldoende kunnen worden geacht en of daartoe door de wetgever niet in een meer uitgewerkte regeling dient te worden voorzien dan thans het geval is.

Overigens blijkt uit artikel 46 van het ontwerp niet voldoende duidelijk dat niet enkel de anonimiteit van de "schenkende", maar ook van de "vragende" werknemers moet worden gewaarborgd.

Artikel 75

27. Artikel 75 van het ontwerp voegt in de herstelwet van 22 januari 1985 "houdende sociale bepalingen" een artikel 103*quinquies* in, dat voorziet in een uitbreiding van het recht op tijdskrediet zoals geregeld door CAO nr. 103 "tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanverminderingen en landingsbanen".

De gehanteerde werkwijze dreigt aanleiding te geven tot inhoudelijk tegenstrijdige bepalingen. Zo verhoogt het ontworpen artikel 103*quinquies* de termijnen van respectievelijk 36 en 48 maanden bedoeld in artikel 4, §§ 1 en 2, van CAO nr. 103. Voor de gevallen bedoeld in artikel 4, § 2, van CAO nr. 103 wordt de termijn van 48 maanden verhoogd tot 51 maanden (ontworpen artikel 103*quinquies*, derde lid). Artikel 4, § 6, van CAO nr. 103 bepaalt echter dat "[d]e perioden vermeld in § 1 en § 2 (...) samen niet meer dan 48 maanden (mogen) bedragen".

Daarnaast blijkt weliswaar uit de memorie van toelichting dat CAO nr. 103 wordt bedoeld, maar wordt in het ontworpen artikel 103*quinquies* verwezen naar "de in artikel 103*bis* bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst". Artikel 103*bis* van de herstelwet van 22 januari 1985 verwijst naar "de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking". Op het ogenblik van de totstandkoming van deze bepaling werd hieronder de CAO nr. 77 verstaan. Ter wille van de rechtszekerheid verdient het aanbeveling om in de betrokken wetsbepalingen naar de toepasselijke CAO te verwijzen met vermelding van het nummer, de datum en het

Il est recommandé d'inscrire la justification du régime au regard du principe constitutionnel d'égalité dans l'exposé des motifs du projet de loi. En outre, il ne suffit pas à cet égard de se référer à une subdivision d'une disposition issue d'une convention collective de travail.

Article 46

26. Le règlement de procédure contenu dans le projet emporte qu'il sera demandé à des travailleurs *ad hoc* de faire don de jours de congés conventionnels, ce don n'étant possible qu'en faveur de travailleurs qui ont déjà épousé tous leurs jours de vacances et de repos. L'anonymat des demandeurs risque ainsi de ne pas pouvoir être garanti dans la pratique, notamment dans les entreprises où l'effectif du personnel est réduit. En outre, la question se pose de savoir quelles garanties à offrir par l'employeur peuvent être réputées suffisantes et si le législateur ne doit pas prévoir à cet effet un régime plus élaboré que celui prévu actuellement.

Au demeurant, il ne ressort pas avec suffisamment de clarté de l'article 46 du projet que non seulement l'anonymat du "donateur" doit être garanti, mais également celui des travailleurs "demandeurs".

Article 75

27. L'article 75 du projet insère dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 "contenant des dispositions sociales" un article 103*quinquies*, qui prévoit un élargissement du droit au crédit-temps tel qu'il est réglé par la CCT n° 103 "instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière".

Le procédé utilisé risque de générer des dispositions contradictoires sur le fond. Ainsi, l'article 103*quinquies* en projet augmente les délais de 36 et de 48 mois visés à l'article 4, §§ 1^{er} et 2, de la CCT n° 103. Pour les cas visés à l'article 4, § 2, de la CCT n° 103, le délai de 48 mois est porté à 51 mois (article 103*quinquies*, alinéa 3, en projet). Or, l'article 4, § 6, de la CCT n° 103 énonce que "[l]es périodes mentionnées aux paragraphes 1^{er} et 2 ne peuvent pas s'élever à plus de 48 mois au total".

Par ailleurs, s'il ressort de l'exposé des motifs que la CCT n° 103 est visée, il n'en demeure pas moins que l'article 103*quinquies* en projet fait référence à "la convention collective de travail visée à l'article 103*bis*". L'article 103*bis* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 fait référence à "la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps". Au moment de l'adoption de cette disposition, on entendait par là la CCT n° 77. Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé que les dispositions légales concernées renvoient à la CCT applicable en mentionnant le numéro, la date et l'intitulé. Cela vaut d'autant plus que

opschrift. Dit laatste geldt des te meer aangezien het opschrift van CAO nr. 103 niet overeenstemt met dat waarvan sprake in artikel 103bis van de herstelwet van 22 januari 1985.

Artikel 76

28. Artikel 76 bepaalt dat de door artikel 75 ingevoerde uitbreiding van het recht op tijdskrediet van toepassing is “op de aanvragen die vanaf 1 januari 2017 worden ingediend”.

De gemachtigde heeft bevestigd dat de uitbreiding ook geldt voor personen die reeds voor 1 januari 2017 (gedeeltelijk) gebruik hebben gemaakt van het recht op tijdskrediet.

Het is zinvol om deze verduidelijking op te nemen in de memorie van toelichting.

De griffier,

De voorzitter,

Greet VERBERCKMOES Wilfried VAN VAERENBERGH

l'intitulé de la CCT n° 103 ne correspond pas à celui mentionné à l'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

Article 76

28. L'article 76 dispose que l'élargissement du droit au crédit-temps, instauré par l'article 75, s'applique “aux demandes introduites (...) à partir du 1^{er} janvier 2017”.

Le délégué a confirmé que l'élargissement s'applique également aux personnes qui, avant le 1^{er} janvier 2017, ont déjà fait (partiellement) usage du droit au crédit-temps.

Il serait judicieux d'apporter cette précision dans l'exposé des motifs.

Le greffier,

Le président,

Greet VERBERCKMOES Wilfried VAN VAERENBERGH

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:

TITEL 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

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

TITEL 2

Bepalingen met rechtstreekse werking

HOOFDSTUK 1**Arbeidsduur****Art. 2**

In artikel 20bis, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd door de wet van 22 januari 1985, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“De grenzen vastgesteld bij artikel 19 kunnen worden overschreden via het arbeidsreglement of via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.”

2° het tweede lid, 1° wordt vervangen als volgt:

“De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur alsmede het aantal arbeidsuren dat moet worden gepresteerd over de referenteperiode waarvan de duur een kalenderjaar

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

*À tous, présents et à venir,
SALUT.*

Sur 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:

TITRE 1^{ER}

Disposition introductory

Article 1^{er}

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

TITRE 2

Dispositions avec effet direct

CHAPITRE 1^{ER}**Durée du travail****Art. 2**

Dans l'article 20bis, § 1^{er} de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié par la loi du 22 janvier 1985, sont apportées les modifications suivantes:

1° l'alinéa premier est remplacé comme suit:

“Les limites fixées à l'article 19 peuvent être dépassées via le règlement de travail ou via une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.”

2° le deuxième alinéa, 1° est remplacé comme suit:

“La durée hebdomadaire moyenne de travail ainsi que le nombre d'heures de travail à préster sur la période de référence dont la durée est d'une année civile, à moins

bedraagt, tenzij een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden wordt vastgesteld. Van deze referentperiode van een kalenderjaar of van een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden die wordt vastgelegd, kan niet worden afgeweken, noch bij arbeidsreglement, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst;”

Art. 3

De collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten werden in toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die uiterlijk op [31 januari 2017] werden neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, evenals de bepalingen die in toepassing van hetzelfde artikel uiterlijk op [31 januari 2017] werden opgenomen in de arbeidsreglementen, blijven ongewijzigd van kracht.

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 25bis ingevoegd luidende:

“Art. 25bis. § 1. Op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord kunnen de grenzen vastgesteld door of krachtnaam deze afdeling worden overschreden met maximum 100 uren per kalenderjaar. Deze overschrijding is slechts mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te laten presteren.

Bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan dat aantal uren worden verhoogd tot maximum 360 uren.

§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt vastgesteld bij geschrift voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Het akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, die uiterlijk op [31 januari 2017] werd neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, kan worden afgeweken van de voorwaarden bepaald in deze paragraaf.

Art. 5

In artikel 26bis van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

qu'il ne soit fixé une autre période de douze mois. Il ne peut être dérogé à cette période de référence d'une année civile ou à une autre période fixée de douze mois successifs, ni par règlement de travail, ni par convention collective de travail;”

Art. 3

Les conventions collectives de travail conclues en application de l'article 20bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, et déposées au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le [31 janvier 2017] au plus tard, tout comme les dispositions reprises dans les règlements de travail en application du même article pour le [31 janvier 2017] au plus tard, restent applicables telles quelles.

Art. 4

Dans la même loi est inséré un article 25bis rédigé comme suit:

“Art. 25bis. § 1er. A l'initiative du travailleur et avec son accord les limites fixées par ou en vertu de la présente section peuvent être dépassées de maximum 100 heures par année civile. Ce dépassement n'est possible que dans la mesure où l'employeur souhaite faire prêter ces heures.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut porter ce nombre à 360 heures maximum.

§ 2. L'accord du travailleur est constaté par écrit et ne peut être conclu que pour une durée de six mois renouvelable. L'accord doit être expressément et préalablement conclu avant la période visée.

Une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et déposée au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le [31 janvier 2017] au plus tard, peut déroger aux conditions fixées dans ce paragraphe.

Art. 5

Dans l'article 26bis de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

1° In het zesde lid van paragraaf 1 worden de woorden “van artikel” vervangen door de woorden “van de artikelen 25bis en”;

2° paragraaf 1bis, ingevoegd door de wet van 17 augustus 2013, wordt vervangen door de volgende bepaling:

“§ 1bis. In de loop van de in paragraaf 1 bedoelde referteperiode mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschrijden met meer dan 143 uren.

Een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend verklaard is, kan die grens van 143 uren verhogen.

De in de betrokken referteperiode met toepassing van artikel 25bis gepresteerde overuren worden meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in het eerste lid, met uitzondering van de eerste 25 gepresteerde uren. Dit aantal van 25 uren kan verhoogd worden tot maximum 60 uren bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.”

Art. 6

In artikel 27 van dezelfde wet wordt een paragraaf 5 ingevoegd, luidende:

“§ 5. De toepassing van de afwijkingen geboden door deze wet doet geen afbreuk 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.

Art. 7

Artikel 38bis, tweede lid van dezelfde wet wordt aangevuld met een punt 8°, luidende:

“8° in geval van de overschrijding van de grenzen van de arbeidsduur in toepassing van artikel 25bis van deze wet.”

1° Dans l’alinéa 6 du paragraphe 1er, les mots “de l’article” sont remplacés par les mots “des articles 25bis et”;

2° le § 1erbis, inséré par la loi du 17 août 2013, est remplacé par la disposition suivante:

“§ 1erbis. A aucun moment dans le courant de la période de référence prévue au paragraphe 1er, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées dans cette période de référence.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut augmenter cette limite de 143 heures.

Les heures supplémentaires prestées pendant la période de référence concernée en application de l’article 25 bis sont prises en compte lors du calcul de la durée totale du travail presté visée à l’alinéa 1er, à l’exception des 25 premières heures prestées. Par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, ce nombre de 25 heures peut être porté à 60 heures maximum.”.

Art. 6

Dans l’article 27 de la même loi est introduit un paragraphe 5 rédigé comme suit:

“§ 5. 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.”.

Art. 7

L’article 38bis, deuxième alinéa de la même loi est complété par un point 8°, rédigé comme suit:

“8° en cas de dépassement des limites de la durée du travail en application de l’article 25bis de la présente loi.”.

Art. 8

In artikel 12ter van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle vermeldingen bevat opgelegd door artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is in een paritair orgaan en niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in § 1, maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag, in afwijking van de artikelen 11 en 12, de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.”

4° in paragraaf 4 worden de woorden “voorwaarden vastgelegd bij de §§ 2 en 3” vervangen door de woorden “voorwaarden vastgelegd in § 1”.

Art. 8

A l'article 12ter de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail sont apportées les modifications suivantes:

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé comme suit:

“§ 1^{er}. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions d'une convention collective de travail prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, 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 Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que cette convention collective de travail contienne toutes les mentions imposées par l'article 6, 1^o, quatrième alinéa de la présente loi.”;

2° le paragraphe 2 est abrogé;

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

“§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12, si la convention collective de travail est conclue au sein d'un organe paritaire et ne satisfait pas aux conditions fixées au § 1^{er}, mais qu'elle détermine avec précision la durée du travail, son calcul et l'écart entre les horaires alternatifs et les horaires de travail normaux, le règlement de travail peut être adapté par l'employeur pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1^o, alinéa 4 de la présente loi et ce au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.”

4° dans le paragraphe 4 les mots “conditions fixées aux §§ 2 et 3” sont remplacés par “conditions fixées au § 1^{er}”.

HOOFDSTUK 2

Werkbaar Werk**Afdeling 1***Investeren in opleiding**Onderafdeling 1**Definities en toepassingsgebied**Art. 9*

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. De opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern orgaan;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties en beurzen voor leerdoeleinden.

c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt. De Koning stelt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de minimale vermeldingen vast die in deze rekening moeten worden opgenomen en de wijze waarop deze rekening wordt georganiseerd en beheerd;

d) wet van 5 december 1968: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de Gemeenschappen en de Gewesten, bij een in Ministerraad overlegd besluit, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat

CHAPITRE 2

Travail faisable**Section 1^{re}***Investir dans la formation**Sous-section 1^{re}**Définitions et champ d'application**Art. 9*

Pour l'application de la présente section, on entend par:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

c) compte formation individuel: compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mentions minimales devant figurer dans ce compte et la manière dont ce compte sera organisé et géré;

d) loi du 5 décembre 1968: la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

Pour la détermination de la quotité de la masse salariale qui est consacrée à la formation, le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail et des Communautés et Régions, par arrêté délibéré

besteed werd aan opleiding, welke inspanningen inzake opleiding en welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens de opleidingen bedoeld in a) en b) worden meegeteld. Hij bepaalt eveneens de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa, alsook de wijze waarop, voor toepassing van deze afdeling, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent. De Gemeenschappen en Gewesten beschikken over een termijn van 60 dagen om een advies uit te brengen; bij ontstentenis van een advies binnen deze termijn wordt er niet gewacht.

Art. 10

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, een afwijkend regime.

Het voormelde regime kan afwijkingen voorzien op de volgende modaliteiten:

- het aantal te voorziene opleidingsdagen;
- de doelstellingen van de opleidingen;
- het bepalen van de huidige opleidingsdoelstelling in dagen;
- het groeipad;
- het bishouden van een opleidingsrekening;
- de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn opleidingskrediet.

De werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen zijn uitgesloten uit deze afdeling.

Voor de toepassing van de vorige leden wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweeargelijke periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 is begonnen.

en Conseil des ministres, quels efforts relatifs à la formation et quelles formations sont pris en compte, dont au moins les formations visées aux points a) et b). Il détermine également les instruments et les sources qui seront utilisés pour la fixation de cette quotité de la masse salariale, ainsi que la méthode selon laquelle, pour l'application de la présente section, l'effort de formation exprimée en pourcentage de la masse salariale est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. Les Communautés et Régions disposent d'un délai de 60 jours pour émettre un avis; en l'absence d'un avis dans ce délai, celui-ci ne sera pas attendu.

Art. 10

La présente section est d'application aux employeurs et aux travailleurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un régime dérogatoire.

Le régime précité peut prévoir des dérogations sur base des modalités suivantes:

- le nombre de jours de formations prévu;
- les objectifs poursuivis par les formations;
- la détermination de l'effort de formation actuel;
- la trajectoire de croissance;
- le suivi du compte formation;
- la manière dont le travailleur sera informé de son crédit formation.

Sont exclus de l'application de la présente section les employeurs occupant moins de dix travailleurs.

Pour l'application des alinéas précédents, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans ayant débuté pour la première fois le 1^{er} janvier 2017.

<p><i>Onderafdeling 2</i></p> <p><i>Interprofessionele opleidingsdoelstelling</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 11</p> <p>Met ingang vanaf 1 januari 2017 wordt de huidige interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de loonmassa omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar.</p> <p><i>Onderafdeling 3</i></p> <p><i>Realisatie van de interprofessionele opleidingsdoelstelling</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 12</p> <p>De in artikel 11 bepaalde doelstelling wordt geconcretiseerd:</p> <p>1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;</p> <p>2° hetzij door middel van een verlenging van een voor de periodes 2013-2014 en 2015-2016 geldende collectieve arbeidsvereenkomst in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;</p> <p>3° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 9, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.</p> <p style="text-align: center;">Art. 13</p> <p>De in artikel 12, 1°, bepaalde collectieve arbeidsvereenkomst voorziet:</p> <ul style="list-style-type: none"> — een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent; — een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken. <p>De in artikel 12, 2°, bepaalde collectieve arbeidsvereenkomst voorziet:</p>	<p><i>Sous-section 2</i></p> <p><i>Objectif de formation interprofessionnelle</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 11</p> <p>A compter du 1^{er} janvier 2017, l'objectif interprofessionnel actuel de 1,9 % de la masse salariale est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein.</p> <p><i>Sous-section 3</i></p> <p><i>Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnelle</i></p> <p style="text-align: center;">Art. 12</p> <p>L'objectif, visé à l'article 11 est concrétisé:</p> <p>1° soit au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous – commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;</p> <p>2° soit au moyen d'une prolongation d'une convention collective de travail, conclue pour la période 2013-2014 et 2015-2016 au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;</p> <p>3° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 9, c).</p> <p style="text-align: center;">Art. 13</p> <p>La convention collective de travail, visée à l'article 12, 1°, prévoit:</p> <ul style="list-style-type: none"> — un effort de formation au minimum équivalent à l'effort de formation de deux jours en moyenne par an, par équivalent temps plein; — une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein. <p>La convention collective de travail, visée à l'article 12, 2°, prévoit:</p>
---	--

— een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de bestaande opleidingsinspanning op het niveau van de betrokken bedrijfstak, uitgedrukt in dagen;

— een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten een kader voor de praktische verwezenlijking van deze opleidingsinspanning en voor de realisatie van het groeipad bepalen.

De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde, datum.

In afwijking van het vorige lid moeten, voor de periode 2017-2018, de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten op de voormelde Directie neergelegd worden, uiterlijk op 30 november 2017.

Art. 14

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 13, kan de bij artikel 11 bepaalde opleidingsinspanning eveneens geconcretiseerd worden via het instellen en het toekennen van een opleidingskrediet op de in artikel 9, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn opleidingskrediet.

Het opleidingskrediet waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is beschikt op jaARBasis kan in ieder geval niet lager zijn dan het equivalent van 2 dagen.

De individuele opleidingsrekening moet een groeipad voorzien waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

— un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité, exprimé en jours;

— une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

Les conventions collectives de travail, visées aux alinéas premier et deux, doivent fixer un cadre pour la mise en œuvre pratique de cet effort en matière de formation ainsi que pour la réalisation de la trajectoire de croissance.

Les conventions collectives de travail, visées aux alinéas premier et deux, doivent être déposées auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction Générale des Relations collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi.

En dérogation à l'alinéa précédent, les conventions collectives de travail précitées doivent, pour la période 2017-2018, être déposées à la Direction précitée, au plus tard pour le 30 novembre 2017.

Art. 14

A défaut de l'existence d'une convention collective de travail, telle que visée à l'article 13, l'effort de formation, tel que visé à l'article 11, peut également être concrétisé par la création et l'octroi d'un crédit de formation dans le cadre du compte formation individuel, visé à l'article 9, c)

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière dont le travailleur sera informé de son crédit de formation.

Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur à un équivalent de 2 jours.

Le compte formation individuel doit prévoir une trajectoire de croissance, qui augmente le nombre de jours de formation pour atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

De werkgever stelt de werknemer in kennis van dit groeipad.

Het saldo van het niet-opgebruikte opleidingskrediet wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de modaliteiten volgens dewelke het opleidingskrediet wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Onderafdeling 4

Suppletieve regeling inzake recht op opleiding

Art. 15

Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 12, 1° of 2°, en de werknemer niet over een individuele opleidingsrekening beschikt, zoals bedoeld in artikel 12, 3°, geldt er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2017.

De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de modaliteiten volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

De opleiding kan door de werknemer gevuld worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevuld, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

L'employeur informe le travailleur de cette trajectoire de croissance.

Le solde du crédit formation non épousé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le crédit formation est comptabilisé pour un travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.

Sous-section 4

Régime supplétif en matière du droit à la formation

Art. 15

Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail, visée à l'article 12, 1° ou 2°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel, visé à l'article 12, 3°, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein est d'application dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.

La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsqu'elle est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Art. 16

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het aantal bij artikel 15 bepaalde opleidingsdagen vanaf 1 januari 2019 verhogen.

*Onderafdeling 5**Overige uitvoeringsmodaliteiten van de opleidingsdoelstelling*

Art. 17

Het opleidingsaanbod kan de materies inzake het welzijnsbeleid inhouden zoals voorzien bij de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 18

De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen door het invullen van de sociale balans.

Art. 19

De in deze afdeling bepaalde maatregelen maken, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2018, het voorwerp uit van een evaluatie door de sociale partners die zetelen in de Nationale Arbeidsraad.

*Onderafdeling 6**Opheffingsbepalingen*

Art. 20

Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, zoals laatst gewijzigd door de wet van 15 mei 2014, wordt opgeheven.

*Onderafdeling 7**Inwerkingtreding*

Art. 21

Deze afdeling treedt in werking op 1 februari 2017.

Art. 16

Le Roi peut, après avis du Conseil nationale du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter ce nombre de jours de formation, visé à l'article 15 à partir du 1^{er} janvier 2019.

*Sous-section 5**Autres modalités d'exécution de l'objectif de formation*

Art. 17

L'offre de formation peut concerner les matières concernant le bien-être telles que visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 18

L'employeur rend compte de la manière dont son obligation a été remplie en complétant le Bilan Social.

Art. 19

Au plus tôt le 1^{er} janvier 2018, les mesures contenues dans la présente section feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux siégeant au Conseil national du Travail.

*Sous-section 6**Dispositions abrogatoires*

Art. 20

L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, tel que modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2014, est abrogé.

*Sous-section 7**Entrée en vigueur*

Art. 21

La présente section entre en vigueur le 1^{er} février 2017.

Afdeling 2*Occasioneel telewerk*

Art. 22

Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art. 23

Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder:

1° occasioneel telewerk: een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk in het kader van een arbeidsovereenkomst waarbij, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, incidenteel en niet op regelmatige basis buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd;

2° occasionele telewerker: elke werknemer die occasioneel telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd.

Art. 24

Het occasioneel telewerk kan worden verricht in de woning van de occasionele telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats.

Art. 25

§ 1. De occasionele telewerker geniet dezelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden en een gelijkwaardige werkbelasting en prestatienormen als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

§ 2. De occasionele telewerker organiseert zelf zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.

Art. 26

§ 1. De werknemer kan aanspraak maken op occasioneel telewerk omwille van overmacht of persoonlijke redenen waardoor hij zijn werkzaamheden niet op de bedrijfslocatie van de werkgever kan uitvoeren, voor

Section 2*Télétravail occasionnel*

Art. 22

La présente section est d'application aux travailleurs et aux employeurs qui sont soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

Art. 23

Pour l'application des dispositions de la présente section, on entend par:

1° télétravail occasionnel: une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées en dehors de ces locaux de façon occasionnelle et non-régulière;

2° télétravailleur occasionnel: tout travailleur qui effectue du télétravail occasionnel tel que défini ci-dessus.

Art. 24

Le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Art. 25

§ 1^{er}. Le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

§ 2. Le télétravailleur occasionnel gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Art. 26

§ 1^{er}. Le travailleur peut prétendre à du télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise de l'employeur,

zover hij een functie en/of activiteit uitvoert die verenigbaar is met occasioneel telewerk.

§ 2. De werknemer vraagt het occasioneel telewerk voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn, aan bij de werkgever, met opgave van redenen.

De werkgever die niet kan ingaan op deze aanvraag, brengt zijn redenen zo snel mogelijk schriftelijk ter kennis van de werknemer.

§ 3. De werkgever en de werknemer maken in onderling akkoord afspraken over het occasioneel telewerk, inzonderheid over de volgende elementen:

1° de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;

2° de eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;

3° de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

Art. 27

Het kader waarbinnen de werknemer occasioneel telewerk kan aanvragen, kan worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement, en dit zonder afbreuk te doen aan artikel 26, § 1.

Dit kader regelt ten minste de volgende elementen:

1° de functies en/of activiteiten binnen de onderneming die verenigbaar zijn met occasioneel telewerk;

2° de procedure om het occasioneel telewerk aan te vragen en toe te staan;

3° de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;

4° de eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;

5° de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

Art. 28

Deze afdeling treedt in werking op 1 februari 2017, tenzij in de Nationale Arbeidsraad vóór die datum een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten die

pour autant que la fonction ou l'activité qu'il exerce soit compatible avec le télétravail occasionnel.

§ 2. Le travailleur demande le télétravail occasionnel préalablement et dans un délai raisonnable à son employeur en indiquant le motif.

L'employeur qui ne peut accéder à la demande, informe le plus rapidement possible par écrit le travailleur de ses raisons.

§ 3. L'employeur et le travailleur s'accordent d'un commun accord sur le télétravail occasionnel, notamment en ce qui concerne les éléments suivants:

1° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique;

2° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel;

3° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Art. 27

Le cadre dans lequel le travailleur peut demander le télétravail occasionnel peut être fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail et cela, sans préjudice de l'article 26, § 1^{er}.

Ce cadre détermine au moins les éléments suivants:

1° les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel;

2° la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel;

3° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique;

4° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel;

5° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Art. 28

La présente section entre en vigueur le 1^{er} février 2017, sauf si avant cette date une convention collective de travail est conclue au sein du Conseil national du travail,

door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard en die voorziet in een alternatief mechanisme dat de doelstelling van deze afdeling bereikt, en die minstens afspraken bevat over de elementen van het kader voor occasioneel telewerk bedoeld in artikel 27.

TITEL 3

Bepalingen te activeren op sectoraal niveau

HOOFDSTUK 1

Wendbaar Werk

Afdeling 1

Uitbreiding van het plus-minusconto

Art. 29

In artikel 204 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “de werkgevers en de werklieden van ondernemingen actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen en in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor de autovoertuigen, vallend onder het paritaire comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw” worden vervangen door de woorden “de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités”;

b) in het tweede streepje wordt het woord “productiecycli” vervangen door de woorden “productie- of ontwikkelingscycli”;

c) in het derde streepje worden de woorden “een nieuw ontwikkeld en industrieel vervaardigd product” vervangen door de woorden “een nieuw ontwikkeld product of nieuw ontwikkelde dienst”.

d) het artikel wordt aangevuld met volgend lid luidende:

“De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, en op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de kenmerken bepaald in het eerste lid aanvullen of wijzigen.”.

rendue obligatoire par le Roi, prévoyant un mécanisme alternatif qui atteint l'objectif de la présente section, et qui contient au moins des accords sur les éléments du cadre pour le télétravail occasionnel visés à l'article 27.

TITRE 3

Dispositions à activer au niveau sectoriel

CHAPITRE 1^{ER}

Travail maniable

Section 1^{re}

Elargissement du plus-minusconto

Art. 29

Dans l'article 204 de la loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses (I) sont apportées les modifications suivantes:

a) les mots “aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de construction et d'assemblage de véhicules automobiles et de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique” sont remplacés par les mots “aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires”;

b) dans le second tiret, les mots “cycles de production” sont remplacés par les mots “cycles de production ou de développement”

c) Dans le troisième tiret, les mots “d'un produit industriel nouvellement développé” sont remplacés par “un produit nouvellement développé ou un service nouvellement développé”.

d) L'article est complété par l'alinéa suivant:

“le Roi peut par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et sur proposition du Conseil national du Travail, modifier ou compléter les caractéristiques prévue à l'alinéa 1^{er}.”.

Art. 30

Artikel 205 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 31

In artikel 206, § 1, tweede lid en artikel 208, § 2, worden de woorden “artikel 26bis, § 1, achtste lid” vervangen door de woorden “artikel 26bis, § 1bis”.

Afdeling 2*Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd***Art. 32**

In de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt een artikel 8ter ingevoegd, luidende:

“Art. 8ter. § 1. Een uitzendbureau kan met een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afsluiten met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij een of meer gebruikers. Onder “uitzendopdrachten” verstaat men de periodes gedurende dewelke de uitzendkracht door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker met het oog op het uitvoeren van een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid.

De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet melding maken van de algemene voorwaarden met betrekking tot de uitvoering van de uitzendopdrachten en de arbeidsduur van de uitzendkracht, alsook een beschrijving bevatten van de betrekkingen waarvoor de uitzendkracht kan worden ingezet en die in overeenstemming zijn met zijn beroepskwalificatie.

Bij iedere uitzendopdracht die wordt uitgevoerd in het raam van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet:

1° de bij artikel 17 bedoelde overeenkomst worden afgesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker;

2° door het uitzendbureau aan de uitzendkracht een zendingsbrief worden overhandigd, die de vermeldingen bevat die worden voorgeschreven door artikel 9 en, in voorkomend geval, door artikel 9bis. Deze zendingsbrief moet uiterlijk bij de aanvang van de uitzendopdracht aan de uitzendkracht worden bezorgd.

Art. 30

l’article 205 de la même loi est abrogé.

Art. 31

Dans l’article 206, § 1^{er}, alinéa 2 et l’article 208, § 2, les mots “article 26bis, § 1^{er}, alinéa 8” sont remplacés par les mots “article 26bis, § 1bis”.

Section 2*Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée***Art. 32**

Dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs, il est inséré un article 8ter rédigé comme suit:

“Art. 8ter. § 1^{er}. Une entreprise de travail intérimaire peut conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un intérimaire en vue d’effectuer des missions d’intérim successives auprès d’un ou de plusieurs utilisateurs. Par “missions d’intérim”, on entend les périodes durant lesquelles l’intérimaire est mis à la disposition d’un utilisateur par l’entreprise de travail intérimaire en vue d’effectuer un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^{er} de la présente loi.

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit mentionner les conditions générales relatives à l’exécution des missions d’intérim et à la durée du travail de l’intérimaire, ainsi que comporter une description des emplois pour lesquels l’intérimaire peut être engagé et qui correspondent à sa qualification professionnelle.

Pour chaque mission d’intérim qui est effectuée dans le cadre d’un contrat de travail à durée indéterminée:

1° le contrat visé à l’article 17 doit être conclu entre l’entreprise de travail intérimaire et l’utilisateur;

2° l’entreprise de travail intérimaire doit remettre à l’intérimaire une lettre de mission contenant les mentions prescrites par l’article 9 et, le cas échéant, par l’article 9bis. Cette lettre de mission doit être remise à l’intérimaire au plus tard au début de la mission d’intérim.

§ 2. De in § 1 bedoelde arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten, ingesteld door de algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder voorbehoud van hetgeen door dit artikel is voorzien.

Deze arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt van het uitzendbureau, volgens het model dat door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt de elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, onder dezelfde voorwaarden als bepaald bij artikel 8.

Een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan voor de uitzendkrachten afwijkingen bepalen van de algemene regels inzake opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

§ 3. De in § 1 bedoelde arbeidsovereenkomst kan voorzien in periodes van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten, die periodes zonder uitzendopdracht worden genoemd. Deze periodes worden gelijkgesteld met periodes van activiteit voor de vaststelling van de rechten inzake jaarlijkse vakantie en voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die rekening houden met de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon voor elk uur van een voltijdse werkdag of -week dat hij niet wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker. Het bedrag van dit uurloon, alsook de voltijdse dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van het gewaarborgd loon, wordt door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet worden geschorst omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid legt in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels vast m.b.t. de wijze waarop de uitzendkracht wordt verwittigd

§ 2. Le contrat de travail visé au § 1^{er} est soumis aux règles régissant les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée, telles qu'instituées par la législation générale relative aux contrats de travail, sous réserve de ce qui est prévu dans cet article.

Ce contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard au moment où l'intérimaire entre au service de l'entreprise de travail intérimaire, selon le modèle établi par la Commission paritaire pour le travail intérimaire par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le contrat de travail signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit dans les mêmes conditions que celles stipulées à l'article 8.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut, pour les intérimaires, fixer des dérogations aux règles générales régissant la résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

§ 3. Le contrat de travail visé au § 1^{er} peut prévoir des périodes d'interruption entre deux missions d'intérim, dites "périodes d'intermission". Ces périodes sont assimilées à des périodes d'activité pour la détermination des droits en matière de vacances annuelles et pour le calcul de l'ancienneté et pour l'application des dispositions en des conventions qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire a droit à un salaire horaire minimum garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à disposition d'un utilisateur. La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi le montant de ce salaire horaire ainsi que la durée journalière et hebdomadaire de travail à temps plein qui sert de référence pour le calcul du salaire garanti.

Pendant les périodes d'intermission, l'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques.

La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit, par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, les modalités concernant la manière dont l'intérimaire est informé de chaque nouvelle

van iedere nieuwe uitzendopdracht die zich aandient op het einde van een periode zonder uitzendopdracht.

§ 4. Tijdens periodes waarin de uitzendkracht, die met het uitzendbureau is verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker gelden de bepalingen van dit hoofdstuk, met dien verstande dat in artikel 9 en 9bis de woorden "arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid" worden vervangen door het woord "zendingsbrief".

§ 5. De mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, zoals voorzien door dit artikel, kan slechts worden toegepast voor zover de in § 2 en § 3 bedoelde en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld.”.

HOOFDSTUK 2

Werkbaar werk

Afdeling 1

Loopbaansparen

Onderafdeling 1

Toepassingsgebied

Art. 33

Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Onderafdeling 2

Begrip loopbaansparen

Art. 34

§ 1. Het stelsel van loopbaansparen laat toe dat de werknemer tijd spaart om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt met het begrip "tijd" bedoeld:

— het krediet van overuren dat niet moet worden ingehaald overeenkomstig artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971;

mission d'intérim qui se présente à la fin d'une période d'intermission.

§ 4. Pendant les périodes durant lesquelles l'intérimaire, lié à une entreprise de travail intérimaire par un contrat de travail à durée indéterminée, est mis à disposition d'un utilisateur, les dispositions de ce chapitre s'appliquent, étant entendu que, dans les articles 9 et 9bis, les mots "contrat de travail intérimaire" sont remplacés par les mots "lettre de mission".

§ 5. La possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée, telle que prévue par cet article, ne peut être utilisée que pour autant que les conventions collectives de travail visées au § 2 et au § 3 et rendues obligatoires par le Roi aient été établies.”.

CHAPITRE 2

Travail Faisable

Section 1^{re}

Compte Epargne Carrière

Sous-Section 1^{re}

Champ d'application

Art. 33

La présente section est applicable aux travailleurs et employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sous-section 2

Notion de l'épargne-carrière

Art. 34

§ 1^{er}. Le système de l'épargne-carrière permet au travailleur d'épargner du temps pour prendre ultérieurement des jours de congé, au cours de la période de son engagement.

§ 2. Pour l'application de cette section on entend par "temps":

— le crédit d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées conformément à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

— de conventionele verlofdagen toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal of ondernemingsniveau en die vrij te bepalen zijn door de werknemer;

— het aantal uren dat meer werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referenteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht bij toepassing van glijdende werktijden overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971;

— de overuren waarvan de werknemer de keuze heeft om ze al dan niet in te halen overeenkomstig artikel 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, toelaten dat in het kader van het stelsel van loopbaansparen ook geldpremies worden gespaard om later tijdens de duur van de dienstbetrekking als betaald verlof op te nemen. De Koning bepaalt in dat geval, bij een in Ministerraad overlegd besluit, hoe de betrokken geldpremies achtereenvolgens in tijd en loon worden omgezet en wat in dit verband de regeling is op het vlak van de sociale zekerheid.

§ 3. De werknemer kan niet verplicht worden om deel te nemen aan een stelsel van loopbaansparen.

Onderafdeling 3

Invoering

Art. 35

§ 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan kan een kader met betrekking tot het loopbaansparen uitwerken.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het bevoegde paritair comité door een organisatie vertegenwoordigd in het betrokken paritair comité of door een individuele onderneming, kan op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten waarin een kader met betrekking tot het loopbaansparen wordt vastgelegd.

§ 2. Het kader dat wordt vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in § 1 bepaalt:

— welke tijdsperiodes kunnen worden opgespaard;

— les jours de congés conventionnels accordés par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise et qui sont librement déterminés par le travailleur;

— le nombre d'heures qui ont été prestées en plus de la durée hebdomadaire moyenne de travail et qui, à la fin de la période de référence, peuvent faire l'objet d'un report en cas d'application de l'horaire flottant conformément à l'article 20 ter de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

— les heures supplémentaires que le travailleur peut choisir de récupérer ou non conformément à l'article 26bis, § 2bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le Roi peut, par un arrêté royal approuvé en Conseil des ministres, également autoriser que des primes en argent soient épargnées dans le cadre du système d'épargne-carrière pour permettre la prise de jours de congé rémunérés ultérieurement dans la période de l'engagement. Le Roi détermine dans ce cas, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, comment les primes en argent sont converties successivement en temps et salaire, et quel est le régime de sécurité sociale à cet égard.

§ 3. Le travailleur ne peut être obligé de participer à un régime d'épargne-carrière.

Sous-section 3

Mise en oeuvre

Art. 35

§ 1^{er}. Une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, peut élaborer un cadre concernant l'épargne-carrière.

A défaut de convention collective de travail conclue au niveau d'un organe paritaire dans le délai de six mois à dater de la saisine du président de la commission paritaire compétente par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée ou d'une entreprise individuelle, une convention collective de travail peut être conclue au niveau de l'entreprise pour fixer un cadre concernant l'épargne-carrière.

§ 2. Le cadre qui est fixé dans la convention collective de travail visée au § 1^{er} détermine:

— quelles périodes de temps peuvent être épargnées;

— de periode waarbinnen deze opgespaard kunnen worden;

— de wijze van opname van deze dagen door de werknemer.

De collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 35, § 1, eerste lid desgevallend wordt gesloten op sectoraal vlak, kan bepalen dat het spaartegoed overdraagbaar is binnen de betrokken sector. Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de nadere voorwaarden en modaliteiten van de overdraagbaarheid vast.

§ 3. Het vaststellen van het kader gebeurt rekening houdend met de genderdimensie.

§ 4. Naast de aangelegenheden bedoeld in § 1, worden ook de volgende aspecten van het stelsel van loopbaansparen geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst:

- de waardering van het spaartegoed;
- het beheer en de garanties voor de werknemer;
- de vereffening.

§ 5. Het systeem van loopbaansparen laat toe af te wijken van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers voor wat betreft het tijdstip van betaling van het loon.

Onderafdeling 4

Beheer, garanties en vereffening

Art. 36

§ 1. Het stelsel van loopbaansparen wordt beheerd door hetzij de werkgever zelf, hetzij door een externe instelling, hetzij door het fonds voor bestaanszekerheid binnen de betrokken sector.

§ 2. Wanneer de werkgever zelf instaat voor het beheer van het stelsel van loopbaansparen, dient hij verplicht de nodige betalingswaarborgen te voorzien.

Art. 37

De werknemer heeft recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat de dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt. Hij behoudt dit recht ook wanneer de in artikel 35, § 1 bedoelde

— la période pendant laquelle ces épargnes peuvent avoir lieu;

— la manière suivant laquelle ces jours peuvent être pris par le travailleur.

Dans le cas où la convention collective de travail prévue à l'article 35, § 1^{er}, premier alinéa serait conclue au niveau sectoriel, elle peut prévoir la transmissibilité de l'avoir d'épargne au sein du secteur. Cette convention collective de travail fixe les conditions et modalités concernant la transmissibilité.

§ 3. La fixation du cadre se fait en tenant compte de la dimension du genre.

§ 4. Outre les modalités visées au § 1^{er}, les aspects suivants du système d'épargne-carrière doivent également être réglés par une convention collective de travail:

- l'estimation de l'avoir d'épargne;
- le gestion et les garanties pour le travailleur;
- la liquidation.

§ 5. Le système d'épargne-carrière permet de déroger à la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs en ce qui concerne le moment de paiement.

Sous-section 4

Gestion, garanties et liquidation

Art. 36

§ 1^{er}. Le système de l'épargne-carrière est géré soit par l'employeur lui-même, soit bien par une institution externe, soit par le fonds de sécurité d'existence du secteur concerné.

§ 2. Lorsque l'employeur assume lui-même la gestion de l'épargne-carrière, il est obligé de prévoir les garanties de paiement nécessaires.

Art. 37

Le travailleur a droit au paiement intégral de son avoir d'épargne au moment où son engagement auprès de l'employeur prend fin. Il maintient ce droit également lorsque la convention collective de travail visée à l'article

collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal vlak de overdraagbaarheid van het spaartegoed mogelijk maakt.

Onderafdeling 5

Evaluatie

Art. 38

De in deze afdeling bepaalde maatregelen maken, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2019, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

Onderafdeling 6

Deze afdeling treedt in werking 6 maanden na de inwerkingtreding van deze wet, behoudens wanneer de Nationale Arbeidsraad tijdens die periode van 6 maanden een collectieve arbeidsovereenkomst over het loopbaansparen sluit

Art. 39

De Koning kan de in het eerste lid bedoelde termijn van 6 maanden verlengen met maximaal 6 maanden.

Afdeling 2

Schenking van conventioneel verlof

Onderafdeling 1

Toepassingsgebied

Art. 40

Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Onderafdeling 2

Begrippen

Art. 41

Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder “schenking van verlof” begrepen de mogelijkheid voor een werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan opnemen, om er afstand van te doen ten gunste van een andere werknemer in de onderneming die de zorg op zich neemt van een kind jonger

35 conclue au niveau sectoriel rend possible la transmissibilité de l'avoir d'épargne.

Sous-section 5

Evaluation

Art. 38

Les règles prévues dans cette section font l'objet d'une évaluation par le Conseil national du Travail au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2019.

Sous-section 6

Cette section entre en vigueur six mois après l'entrée en vigueur de la présente loi, sauf si endéans cette période de six mois le Conseil national du Travail conclut une convention collective de travail relative à l'épargne-carrière

Art. 39

Le Roi peut prolonger, de 6 mois au maximum, le délai de six mois prévu à l'alinéa 1^{er}.

Section 2

Don de congés conventionnels

Sous-section 1^{re}

Champ d'application

Art 40

La présente section est applicable aux travailleurs et employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sous-section 2

Notions

Art. 41

Pour l'application de la présente section, on entend par “don de congés”, la possibilité pour un travailleur qui dispose de jours de congés conventionnels dont il peut disposer librement, d'y renoncer au bénéfice d'un autre travailleur de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie,

dan 21 jaar dat is getroffen door een ziekte of handicap of dat het slachtoffer is van een ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn.

Onder "conventionele verlofdagen" wordt begrepen, hetzij de bijkomende vakantiedagen toegekend door een individuele of collectieve overeenkomst, hetzij de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering en die betaald zijn.

De schenking van verloven gebeurt vrijwillig, anoniem en zonder tegenprestatie.

De werkgever moet akkoord gaan met de schenking van verloven.

Onderafdeling 3

Invoering

Art. 42

§ 1. De schenking van conventionele verlofdagen tussen werknemers van eenzelfde onderneming wordt georganiseerd door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan.

§ 2. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangig making bij de Voorzitter van het bevoegde paritair orgaan door een organisatie vertegenwoordigd in het betrokken paritair orgaan, kan de schenking van verloven bedoeld in § 1 georganiseerd worden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door het arbeidsreglement.

Onderafdeling 4

Voorwaarden

Art. 43

§ 1. De werknemer die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een ziekte, handicap of dat het slachtoffer is van een ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn, kan aan zijn werkgever vragen om gebruik te maken van de verloven geschonken door werknemers

d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Par "jours de congés conventionnels", on entend soit les jours de vacances complémentaires octroyées par convention individuelle ou collective, soit les jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail et qui sont rémunérés.

Le don de congés se fait de manière volontaire, anonyme et sans aucune contrepartie.

L'employeur doit marquer son accord sur le don de congés.

Sous-section 3

Implémentation

Art. 42

§ 1^{er}. Le don de congés conventionnels entre travailleurs d'une même entreprise est organisé par une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire.

§ 2. A défaut de convention collective de travail conclue au niveau d'un organe paritaire dans le délai de six mois à dater de la saisine du Président de la commission paritaire compétente par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée, le don de congés prévu au § 1^{er} peut être organisé par une convention collective de travail d'entreprise conclue avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, par le règlement de travail.

Sous-section 4

Conditions

Art. 43

§ 1^{er}. Le travailleur qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à son employeur d'utiliser les congés donnés par des travailleurs occupés par le même employeur, à condition qu'il ait

tewerkgesteld door dezelfde werkgever, op voorwaarde dat hij voorafgaandelijk al zijn vakantiedagen en rustdagen die hij vrij kan opnemen, heeft opgenomen.

§ 2. De mogelijkheid geboden door paragraaf 1 staat open voor:

- de werknemer die ouder is in de eerste graad van het kind en ermee samenwoont;
- de werknemer die de partner is van de ouder van het kind, en die samenwoont met het kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Wanneer de in het eerste lid bedoelde werknemers geen gebruik kunnen maken van de door paragraaf 1 bedoelde mogelijkheid, kan ook de werknemer die ouder is in de eerste graad van het kind en er niet mee samenwoont zich op die mogelijkheid beroepen.

Art. 44

§ 1. De bijzondere ernst van de ziekte, de handicap of het ongeval, alsmede de onontbeerlijkheid van een voortdurende aanwezigheid en van een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking blijken uit een gedetailleerd medisch attest, opgesteld door de arts die het kind volgt wegens de ziekte, de handicap of het ongeval.

§ 2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer het medisch attest bedoeld in paragraaf 1 voor te leggen.

Onderafdeling 5

Procedure

Art. 45

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden vastgesteld in onderafdeling 4, doet zijn aanvraag tot het opnemen van verlof aan de werkgever met precisering van het aantal dagen dat hij meent nodig te hebben.

Deze aanvraag betreft maximaal twee weken en is hernieuwbaar.

Art. 46

De werkgever informeert zijn werknemers van het verzoek tot schenking van verlof evenals van het aantal dagen dat noodzakelijk is.

préalablement épuisé l'ensemble de ses jours de vacances et jour de repos dont il peut disposer librement.

§ 2. La possibilité offerte au paragraphe 1^{er} est ouverte pour:

- le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant et qui cohabite avec lui;
- le travailleur qui est le partenaire du parent de l'enfant, et qui cohabite avec l'enfant et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque les travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} ne peuvent faire usage de la possibilité offerte au paragraphe 1^{er}, le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant et qui ne cohabite pas avec lui peut également utiliser cette possibilité.

Art. 44

§ 1^{er}. La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant en raison de la maladie, du handicap ou de l'accident.

§ 2. A la demande de l'employeur, le travailleur doit fournir le certificat médical visé au paragraphe 1^{er}.

Sous-section 5

Procédure

Art. 45

Le travailleur qui répond aux conditions fixées à la sous-section 4, notifie sa demande de congés à l'employeur en précisant le nombre de jours dont il estime avoir besoin.

Cette demande porte sur une période maximale de deux semaines et est renouvelable.

Art. 46

L'employeur informe ses travailleurs de la demande de don de congés ainsi que du nombre de jours nécessaires.

Art. 47

De werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan bepalen, kan, op volledig vrijwillige wijze, laten weten aan zijn werkgever dat hij geheel of gedeeltelijk afstand doet van deze verloven evenals van de uitbetaling ervan en er schenking van doet aan de werknemer bedoeld in artikel 43.

Art. 48

De werkgever garandeert de anonimiteit van de werknemers die deelnemen aan de schenking van verloven.

*Onderafdeling 6**Uitvoering*

Art. 49

De werknemer die geniet van de geschenken dagen in toepassing van deze afdeling, ziet de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst geschorst met behoud van zijn loon gedurende de periode van afwezigheid.

TITEL 4

Hervorming werkgeversgroepering

Art. 50

Artikel 186 van hoofdstuk XI, afdeling 1, van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen wordt vervangen als volgt:

“Art. 186. In afwijking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kan de minister van Werk werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke behoeften.

Om de toelating bedoeld in het eerste lid te verkrijgen, richt de werkgeversgroepering een aanvraag tot de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister neemt zijn beslissing binnen een termijn van 40 dagen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Hij kan het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190,

Art. 47

De manière purement volontaire, le travailleur qui dispose de jours de congés conventionnels dont il peut disposer librement peut signaler à son employeur qu'il renonce à tout ou partie de ces congés ainsi qu'à la rémunération y afférente et qu'il en fait don au travailleur visé à l'article 43.

Art. 48

L'employeur assure l'anonymat des travailleurs participant au don de congés.

*Sous-section 6**Mise en œuvre*

Art. 49

Le travailleur bénéficiaire de jours donnés en application de la présente section, voit l'exécution de son contrat de travail suspendue avec maintien de sa rémunération pendant la période d'absence.

TITRE 4

Réforme groupements d'employeurs

Art. 50

L'article 186 du chapitre XI, section 1, de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses est remplacé comme suit:

“Art. 186. Par dérogation à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le ministre de l'Emploi peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre des travailleurs à la disposition de leurs membres afin de mutualiser leurs besoins.

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

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

§ 3, derde lid. In dat geval wordt voormelde termijn van 40 dagen geschorst.

De Nationale Arbeidsraad brengt zijn advies uit binnen een termijn van 60 dagen. Indien de Nationale Arbeidsraad zijn advies niet uitbrengt binnen de voorgeschreven termijn, wordt er niet op gewacht.

De werkgeversgroepering voegt haar huishoudelijk reglement toe aan haar toelatingsaanvraag.

De werkgeversgroepering moet elk jaar een activiteitenrapport bezorgen aan de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister van Werk verleent zijn toelating voor onbepaalde duur. De minister kan een einde maken aan zijn toelating wanneer de werkgeversgroepering niet de voorwaarden naleeft die zijn vastgesteld in de toelating of niet de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen naleeft die op haar rusten.”.

Art. 51

Artikel 187 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 187. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van een economisch samenwerkingsverband in de zin van het Boek XIV van het Wetboek Venootschappen of van een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen en het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet toestaan andere doelen te hebben dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

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

Wanneer de werkgeversgroepering de drempels overschrijdt die in het derde lid of krachtens het vierde

§ 3, alinéa 3. Dans ce cas, ce délai de quarante jours est suspendu.

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

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

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

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

Art. 51

L'article 187 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

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

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

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

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

Lorsque le groupement d'employeurs dépasse les seuils fixés à l'alinéa 3 ou en vertu de l'alinéa 4,

lid zijn vastgesteld, komt er een einde aan de in artikel 186 bedoelde toelating na een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de datum van overschrijding van de hiervoor vermelde drempels.

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

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

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

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

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden.”

Art. 52

Artikel 190 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 190. § 1. In de toelating die hij verleent krachtens artikel 186, bepaalt de minister van Werk het paritair orgaan, in voorkomend geval het paritair orgaan voor de bedienden en het paritair orgaan voor de werklieden, onder wiens bevoegdheid de werkgeversgroepering en zijn werknemers ressorteren.

§ 2. Als alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, kan de minister geen ander paritair orgaan aanduiden.

§ 3. Als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, duidt de minister van Werk onder de paritaire organen waaronder de leden van de werkgeversgroepering vallen, het paritair orgaan aan van de werkgeversgroepering.

De werkgeversgroepering waarvan niet alle stichtende leden onder hetzelfde paritair orgaan vallen, stelt

l'autorisation visée à l'article 186 prend fin au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement des seuils susmentionnés.

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

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

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

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

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

Art. 52

L'article 190 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 190. § 1^{er}. Dans son autorisation accordée en vertu de l'article 186, le ministre de l'Emploi détermine l'organe paritaire compétent, le cas échéant l'organe paritaire compétent pour les employés et l'organe paritaire compétent pour les ouvriers, dont relèvent le groupement d'employeurs et ses travailleurs.

§ 2. Si tous les membres du groupement d'employeurs relèvent du même organe paritaire, le ministre de l'Emploi ne peut désigner un autre organe paritaire.

§ 3. Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas du même organe paritaire, le ministre de l'Emploi désigne l'organe paritaire du groupement d'employeurs parmi les organes paritaires dont relèvent les membres du groupement d'employeurs.

Le groupement d'employeurs dont tous les membres fondateurs ne relèvent pas du même organe paritaire

in zijn aanvraag de koppeling met een paritair orgaan voor, onder deze waaronder zijn leden ressorteren.

Zo hij dit nodig acht, kan de minister van Werk het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad wanneer de leden van de groepering niet onder hetzelfde paritair orgaan vallen.

De minister van Werk duidt het paritair orgaan aan in functie van het dossier, volgens één van de volgende criteria:

— Het paritair orgaan van het lid of de leden van de groepering met het grootste volume aan uren voorzien in de terbeschikkingstelling;

— Het paritair orgaan van het lid of de leden met het grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers.

Wanneer een nieuw lid dat niet onder een van de paritaire organen valt van de stichtende leden zich aansluit bij de groepering, moet een nieuwe aanvraag worden gedaan om na te gaan of de initieel vastgestelde koppeling met een paritair orgaan gerechtvaardigd blijft. De minister kan, zo hij dit nodig acht, het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad. De initieel vastgestelde koppeling met het paritair orgaan blijft behouden gedurende de aanvraagprocedure.

§ 4. De minister kan de koppeling met een paritair orgaan wijzigen op basis van de feitelijke elementen die opgenomen zijn in het activiteitenrapport.”.

Art. 53

Artikel 190/1 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 190/1. § 1. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing opleggen van artikel 32, § 4 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 2. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de in drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, onder de door hem vastgestelde voorwaarden, opleggen dat een beroep wordt gedaan op de tussenkomst van een externe organisator die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft.

propose, dans sa demande, le rattachement à un organe paritaire parmi ceux dont ses membres relèvent.

S'il l'estime nécessaire, le ministre de l'Emploi peut demander l'avis du Conseil national du Travail lorsque tous les membres du groupement ne relèvent pas du même organe paritaire.

Le ministre de l'Emploi détermine l'organe paritaire en fonction du dossier, selon un des critères suivants:

— L'organe paritaire d'un ou plusieurs membre du groupement avec le plus grand volume horaire prévu dans la mise à disposition;

— L'organe paritaire d'un ou plusieurs membre avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.

Si un nouveau membre ne relevant pas de l'un des organes paritaires des membres fondateurs s'adjoint au groupement, une nouvelle demande doit être faite afin de vérifier si le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé reste justifié. Le ministre, s'il l'estime nécessaire, peut demander l'avis du Conseil national du Travail. Le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé est maintenu au cours de la procédure de demande.

§ 4. Le ministre peut modifier le rattachement à l'organe paritaire sur base des éléments de fait communiqués dans le rapport d'activités.”.

Art. 53

L'article 190/1 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

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

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

De externe organisator mag geen lid zijn van de werkgeversgroepering.

Indien die externe organisator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de reglementering rond uitzendarbeid niet van toepassing op de activiteiten die uitsluitend verricht worden in het kader van de werkgeversgroepering.”.

Art. 54

In dezelfde wet wordt een artikel 193/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 193/1. De bepalingen van deze wet worden na vier jaar geëvalueerd in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.”.

Art. 55

De toelatingen die verleend werden krachtens artikel 186 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, en die bestaan op de datum van inwerkingtreding van deze wet blijven van kracht na deze datum.

TITEL 5

Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

HOOFDSTUK 1

Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 56

In artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij de wetten van 23 juni 1981, 22 januari 1985, 21 december 1994 en gewijzigd en vernummerd bij de wet van 18 december 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, gewijzigd bij de wet van 23 juni 1981, wordt de zin “Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.” opgeheven;

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

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

Art. 54

Dans la même loi, il est inséré un article 193/1, rédigé comme suit:

“Art. 193/1. Les dispositions de la présente section sont évaluées après quatre ans au sein du Conseil national du Travail”.

Art. 55

Les autorisations données en vertu de l'article 186 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, et existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi continuent à sortir leurs effets après cette date.

TITRE 5

Simplification du travail à temps partiel

CHAPITRE 1^{ER}

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 56

A l'article 6, § 1^{er}, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié par les lois du 23 juin 1981, 22 janvier 1985, 21 décembre 1994 et modifié et renommé par la loi du 18 décembre 2002, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 1^{er}, modifié par la loi du 23 juin 1981, la phrase “Pour les travailleurs occupés à temps partiel, ces indications sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel.” est abrogée;

2° tussen het tweede en het derde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

“Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld:

a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;

b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;

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 in kennis worden gesteld van hun werkroosters; het bericht moet de individuele werkroosters bepalen en is in ieder geval schriftelijk en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.”.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 57

In artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981 en gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, 26 juli 1996 en 17 augustus 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid, gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, 26 juli 1996 en 17 augustus 2013, worden na de eerste zin de volgende zinnen ingevoegd:

“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.”;

2° entre le deuxième et le troisième alinéa, il est inséré un alinéa, rédigé comme suit:

“Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés:

a) La plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être prévues;

b) Les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues;

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 et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel seront informés de leurs horaires de travail; l'avis doit déterminer les horaires individuels de travail et est en tout cas écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur au délai d'un jour ouvrable.”.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 57

A l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 23 juin 1981, et modifié par les lois du 22 décembre 1989, 26 juillet 1996 et 17 août 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 3, modifié par les lois du 22 décembre 1989, 26 juillet 1996 et 17 août 2013, après la première phrase, les phrases suivantes sont insérées:

“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.”;

2° het vierde lid wordt vervangen als volgt:

“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.”.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van de programmawet van 22 december 1989

Art. 58

In artikel 157 van de programmawet van 22 december 1989, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, worden de woorden “, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,” ingevoegd tussen de woorden “bewaard” en “op”.

Art. 59

In artikel 158 van dezelfde wet worden het eerste en het tweede lid vervangen als volgt:

“Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen vastgesteld worden wanneer de cyclus begint.

Onder “cyclus” moet verstaan worden de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt door de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer, schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11bis van voornoemde wet van 3 juli 1978.”.

Art. 60

Artikel 159 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, wordt vervangen als volgt:

“Art. 159. Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, worden de werknemers vooraf in kennis gesteld van hun werkroosters middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat de individuele werkroosters bepaalt, op de wijze en binnen de termijn opgenomen in het arbeidsreglement, zoals opgelegd bij artikel 6, § 1, 1°, derde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965.

2° le quatrième alinéa est remplacé par ce qui suit:

“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.”.

CHAPITRE 3

Modifications de la loi-programme du 22 décembre 1989

Art. 58

A l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989, modifié par la loi du 26 juillet 1996, les mots “, soit sous format papier, soit sous format électronique,” sont insérés entre les mots “conservées” et “à”.

Art. 59

A l'article 158 de la même loi, le premier et le deuxième alinéa sont remplacés par ce qui suit:

“Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé selon un cycle qui s'étend sur plus d'une semaine, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Par “cycle”, il faut entendre une succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans le contrat de travail du travailleur à temps partiel, constaté par écrit conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 précitée.”.

Art. 60

L'article 159 de la même loi, modifié par la loi du 26 juillet 1996, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 159. Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les travailleurs sont informés préalablement de leurs horaires de travail moyennant un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine les horaires individuels de travail, de la manière et endéans le délai prévus dans le règlement de travail comme requis par l'article 6, § 1^{er}, 1°, troisième alinéa de la loi du 8 avril 1965 précitée.

Van zodra en zolang het werkrooster van kracht is, moet dit bericht met de individuele werkroosters of een afschrift ervan zich, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voornoemde wet van 8 april 1965. Het moet gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn.”.

Art. 61

Artikel 160 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 160. Behoudens wanneer een systeem van tijdsopvolging als bedoeld bij artikel 164 wordt gebruikt, moet de werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters bedoeld in de artikelen 157 tot 159 moeten worden opgetekend.”.

Art. 62

Artikel 164 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 164. Een systeem van tijdsopvolging kan het bij artikel 160 opgelegd document vervangen, op voorwaarde:

a) dat het systeem van tijdsopvolging voor elke betrokken werknemer de volgende gegevens bevat:

1° de identiteit van de werknemer;

2° per dag het begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes; deze gegevens moeten respectievelijk worden opgetekend op het ogenblik dat de prestaties beginnen, dat ze eindigen en bij het begin en einde van elke rustpauze;

3° de periode waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben;

b) dat het systeem van tijdsopvolging de opgetekende gegevens bijhoudt gedurende de betrokken periode en kan worden geconsulteerd door de deeltijdse werknemer, alsook door de ambtenaren die met het toezicht op de uitvoering van deze afdeling belast zijn kan worden geraadpleegd onder de voorwaarden zoals voorgeschreven bij artikel 166;

A partir du moment et aussi longtemps que l'horaire est en vigueur, cet avis avec les horaires individuels de travail, ou une copie de celui-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur.”.

Art. 61

L'article 160 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 160. Excepté lorsqu'un système de suivi du temps tel que visé par l'article 164 est utilisé, l'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel est tenu de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail visées aux articles 157 à 159.”.

Art. 62

L'article 164 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 164. Un système de suivi du temps peut remplacer le document visé à l'article 160, à condition:

a) que le système de suivi du temps pour chaque travailleur concerné comprenne les données suivantes:

1° l'identité du travailleur;

2° par jour, le début et la fin de ses prestations et de ses intervalles de repos; ces données doivent respectivement être consignées au moment où les prestations commencent, où elles finissent ainsi qu'au début et à la fin de ses intervalles de repos;

3° la période à laquelle les données consignées se rapportent;

b) que le système de suivi du temps contienne les données consignées durant la période concernée et puisse être consulté par le travailleur à temps partiel, ainsi que par les fonctionnaires chargés de la surveillance de l'exécution de la présente section aux conditions prescrites par l'article 166;

c) dat de opgetekende gegevens worden bewaard zoals voorgeschreven bij de artikelen 167 en 168;

d) dat de vakbondsafvaardiging in de mogelijkheid gesteld wordt om, conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, haar bevoegdheden uit te oefenen met betrekking tot het systeem van tijdsopvolging en de opgetekende gegevens.”.

Art. 63

In artikel 169 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de eerste paragraaf wordt het woord “apparaten” vervangen door het woord “systemen van tijdsopvolging”;

2° in de tweede paragraaf wordt de verwijzing naar artikel „164” opgeheven.

Art. 64

In artikel 171, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden “de apparaten” vervangen door de woorden “een systeem van tijdsopvolging”.

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding en overgangsbepaling

Art. 65

Deze titel treedt in werking op de eerste dag van de zevende maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 66

Wanneer al van vóór de inwerkingtreding van deze titel toepassing wordt gemaakt van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, moet het arbeidsreglement in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van deze titel binnen de zes maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van deze titel.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement, en uiterlijk tot het verstrijken van de

c) que les données consignées soient conservées comme prescrit par les articles 167 et 168;

d) que la délégation syndicale soit en mesure d'exercer, conformément à la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, ses pouvoirs concernant le système de suivi du temps et les données consignées”.

Art. 63

A l'article 169 de la même loi les modifications suivantes sont apportées:

1° au premier paragraphe, le mot “appareils” est remplacé par les mots “systèmes de suivi du temps”;

2° au deuxième paragraphe, la référence à l'article „164” est abrogée.

Art. 64

A l'article 171, premier alinéa, de la même loi, remplacé par la loi du 29 mars 2012, les mots “des appareils” sont remplacés par les mots “d'un système de suivi du temps”.

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur et disposition transitoire

Art. 65

Le présent titre entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Art. 66

Lorsque déjà avant l'entrée en vigueur du présent titre, il est fait application d'horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l'article 11 bis, 3^e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978, le règlement de travail doit être mis en conformité avec les dispositions du présent titre endéans les six mois à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur du présent titre.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié, et au plus tard jusqu'à l'écoulement du

in het eerste lid bedoelde termijn, blijven de regels van toepassing zoals zij van kracht waren tot de inwerkingtreding van deze titel.

Art. 67

Voor zover de minimumtermijn van één werkdag wordt nageleefd, blijven de voor de inwerkingtreding van deze titel gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht.

TITEL 6

Glijdende werktijden

HOOFDSTUK 1

Wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 68

In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 20ter ingevoegd, luidende:

“Art. 20ter. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of het arbeidsreglement kan de invoering toelaten van een glijdend uurrooster dat de overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaat.

Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn in de zin van artikel 19 en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest, zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst en, in voorkomend geval, het arbeidsreglement vermelden minstens:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de referentieperiode die 3 kalendermaanden bedraagt tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een andere duur bepaalt zonder evenwel een jaar te overschrijden;

2° de uren van verplichte aanwezigheid van de werknemer in de onderneming, hierna genoemd de stamtijd;

délai visé au 1^{er} alinéa, les règles telles qu'elles étaient en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur du présent titre restent d'application.

Art. 67

Pour autant que le délai minimum d'un jour ouvrable soit respecté, les conventions collectives de travail conclues avant l'entrée en vigueur du présent titre, continuent à produire leurs effets.

TITRE 6

Horaires flottants

CHAPITRE 1^{ER}

Modification de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 68

Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail un article 20ter est inséré, rédigé comme suit:

“Art. 20ter. § 1^{er}. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou le règlement de travail peut autoriser l'instauration d'un horaire flottant permettant le dépassement des limites fixées à l'article 19.

L'horaire flottant comporte des périodes fixes dans lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et à la disposition de l'employeur au sens de l'article 19 et des périodes variables dans lesquelles le travailleur choisit lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses, sans préjudice de l'organisation de travail effective.

§ 2. La convention collective de travail et, le cas échéant le règlement de travail indiquent au moins:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence, dont la durée est fixée à 3 mois calendrier sauf si la convention collective de travail ou le règlement de travail fixent une autre durée sans toutefois excéder un an;

2° l'horaire de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise, ci-après appelé plage fixe;

3° de uren van de variabele periodes, hierna genoemd glijtijd, waarbinnen de werknemer zelf zijn aankomst, vertrek en pauzes bepaalt. De dagelijkse arbeidsduur kan negen uur niet overschrijden;

4° het aantal uren dat kan worden gepresteerd onder of boven de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgelegd in de onderneming zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uren kan overschrijden;

5° het aantal uren dat meer of minder werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht, zonder dat dit aantal hoger kan zijn dan twaalf uren.

De twaalf uren bedoeld in punt 5° kunnen worden verhoogd bij collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de arbeidsduur die moet worden gerespecteerd binnen de referteperiode; deze dagen worden gelijkgesteld rekening houdende met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur vermeld in het arbeidsreglement;

§ 4. De grenzen vastgesteld in § 2, 3° en 4° kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25bis en 26.

Als de werknemer op het einde van de referteperiode meer of minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als gevolg van het zich voordoen van een geval van overmacht die de werknemer verhindert om tijdens een deel van de referteperiode te werken, zal de recuperatie van deze uren kunnen gebeuren binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referteperiode.

§ 5. Bij de toepassing van een glijdend uurrooster voorziet de werkgever in een systeem van tijdsopvolging dat voor elke betrokken werknemer volgende gegevens bevat:

- de identiteit van de werknemer;
- per dag de duur van zijn arbeidsprestaties;
- en wanneer het een deeltijdse werknemer met een vast werkrooster betreft, het begin en einde van zijn prestaties alsook zijn rustpauzes.

3° l'horaire des périodes variables, ci-après appelées plages mobiles, dans lesquelles le travailleur choisit lui-même son arrivée, son départ et ses pauses. La durée journalière de travail ne peut excéder neuf heures;

4° le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée dans l'entreprise, sans que la durée hebdomadaire de travail ne puisse excéder 45 heures;

5° le nombre d'heures prestées en moins ou en plus par rapport à la durée hebdomadaire moyenne et qui, à la fin de la période de référence, pourront faire l'objet d'un report, sans que ce nombre soit supérieur à douze heures..

Les douze heures prévues au point 5° peuvent être augmentées par convention collective de travail..

§ 3. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur la période de référence; ces jours sont comptabilisés en tenant compte de la durée journalière moyenne de travail renseignée dans le règlement de travail;

§ 4 Les limites fixées au § 2, 3° et 4° peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25bis et 26.

Si, à la fin de la période de référence, le travailleur a presté plus d'heures ou moins d'heures que la durée hebdomadaire moyenne de travail en raison de la survenance d'un cas de force majeure qui l'empêche de travailler pendant une partie de la période de référence, la récupération de ces heures pourra se faire dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.

§ 5. En cas d'application d'un horaire flottant l'employeur prévoit un système de suivi du temps qui pour chaque travailleur concerné comprend les mentions suivantes:

- l'identité du travailleur;
- par jour la durée de ses prestations de travail;
- et lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel à horaire fixe, le début et la fin de ses prestations ainsi que ses pauses.

Het systeem van tijdsopvolging houdt deze gegevens bij gedurende de lopende referenteperiode en kan worden geconsulteerd door elke werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster, evenals door de ambtenaar aangewezen door de Koning.

De gegevens die opgetekend worden door het systeem van tijdsopvolging moeten bewaard worden gedurende een periode van vijf jaar na afloop van de dag waarop de gegevens betrekking hebben.

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van het precieze aantal uren dat hij binnen de referenteperiode bedoeld in § 2, 1°, op basis van een glijdend rooster, meer of minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het glijdend rooster.”.

Art. 69

Artikel 38bis, eerste lid van dezelfde wet wordt aangevuld met de woorden:

“of buiten de stamtid en glijtid in geval van toepassing van artikel 20ter”.

Art. 70

In artikel 29, § 2, tweede lid van dezelfde wet worden de woorden “20ter” ingevoegd tussen de woorden “20bis,” en de woorden “22,1°”.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 71

In artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt een tweede paragraaf ingevoegd luidende:

“§ 2. In geval van toepassing van een glijdend rooster zoals voorzien in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, zal het loon dat verschuldigd is op basis van § 1 worden gerekend op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur”.

Le système de suivi du temps conserve ces données pendant la période de référence en cours et doit pouvoir être consulté par chaque travailleur occupé sur base d'un horaire flottant, ainsi que par le fonctionnaire désigné par le Roi.

Les données consignées par le système de suivi du temps de travail doivent être conservées durant une période de 5 ans après la fin du jour auquel se rapportent les données.

L'employeur doit veiller à ce que le travailleur, dans la période de référence visée au § 2, 1°, puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de l'horaire flottant.”.

Art. 69

L'article 38bis, alinéa 1^{er}, de cette même loi est complété par les mots suivants:

“ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20ter”.

Art. 70

Dans l'article 29, § 2, alinéa 2, de cette même loi les mots “20ter” sont insérés entre les mots “20bis,” et les mots “22, 1°”.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 71

Dans l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 dont les dispositions actuelles formeront un § 1^{er}, un paragraphe 2, rédigé comme suit est inséré:

“§ 2. En cas d'application d'un horaire flottant tel que prévu à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la rémunération due sur base du § 1^{er} sera calculée par rapport à la durée journalière moyenne”.

HOOFDSTUK 3

Wijziging van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Art. 72

In de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wordt een artikel 9sexies ingevoegd luidende:

“Art. 9sexies. In geval van toepassing van artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, heeft de werknemer bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.”.

Art. 73

In artikel 23, eerste lid van dezelfde wet wordt een 6° ingevoegd luidende:

“6° het loon dat teveel werd betaald aan de werknemer tewerkgesteld met een glijdend uurrooster zoals voorzien in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die de uren die hij minder heeft gesprekken dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, niet tijdig heeft ingehaald op het einde van de referentperiode of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt.”.

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 74

In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt een artikel 6/1 ingevoegd luidende:

“Art. 6/1. § 1. In geval van toepassing van een glijdend rooster overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement daarenboven vermelden:

- a) het begin en het einde van de stamtijd en de glijtijd en de duur van de rustpauzes;
- b) de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- c) de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur;

CHAPITRE 3

Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Art. 72

Dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs un article 9sexies est inséré, rédigé comme suit:

“Art. 9sexies. En cas d’application de l’article 20ter de la loi du 16 mars 1971, le travailleur a droit, à chaque période de paie, au paiement de sa rémunération normale afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.”.

Art. 73

Dans l’article 23, alinéa 1^{er}, de la même loi, est inséré un 6° rédigé comme suit:

“6° la rémunération payée en trop, au travailleur occupé en application d’un horaire flottant comme prévu à l’article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n’a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.”.

CHAPITRE 4

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 74

Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail il est inséré un article 6/1 rédigé comme suit:

“Art. 6/1. § 1^{er}. En cas d’application d’un horaire flottant conformément à l’article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit en outre indiquer:

- a) le début et la fin des plages fixes et des plages mobiles et la durée des intervalles de repos;
- b) la durée maximale de travail journalière et hebdomadaire;
- c) la durée journalière moyenne de travail;

d) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;

e) de nadere regels en voorwaarden van recuperatie tijdens de refereperiode van de uren die meer of minder werden gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;

f) de specifieke sancties in geval van niet-naleving door de werknemer van de regels die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster.

§ 2. De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement.“.

§ 3. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten op het niveau van de onderneming krachtens artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, 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, op voorwaarde dat alle vermeldingen voorzien in § 1 hierin opgenomen zijn.

HOOFDSTUK 5

Overgangsbepaling

Art. 75

Bij collectieve arbeidsovereenkomst die uiterlijk op 30 juni 2017 wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of bij arbeidsreglement waar de betrokken bepalingen uiterlijk op 30 juni 2017 worden ingevoegd, kan worden afgeweken van de bepalingen van deze titel, voor zover hierin een regeling van glijdende werkroosters geformaliseerd wordt die reeds vóór de inwerkingtreding van deze titel werd toegepast in de onderneming.

Tot de inwerkingtreding van deze geformaliseerde regeling en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijft de reeds in de onderneming toegepaste regeling van kracht.

d) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne

e) les modalités et conditions de récupération, pendant la période de référence, des heures prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail;

f) les sanctions spécifiques en cas de non-respect par le travailleur des règles applicables à l'horaire flottant.

§ 2. Les mentions reprises au règlement de travail doivent être complétées par une annexe au règlement de travail reprenant l'ensemble des règles applicables à l'horaire flottant. Cette annexe fait partie intégrante du règlement de travail.”.

§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12 les dispositions de la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, en vertu de l'article 20 ter de la loi du 16 mars 1971, 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, pour autant que toutes les mentions prévues dans le § 1^{er} soient reprises.

CHAPITRE 5

Disposition transitoire

Art. 75

Par convention collective de travail déposée au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 30 juin 2017 au plus tard, ou par règlement de travail dans lequel les dispositions concernées sont insérées pour le 30 juin 2017 au plus tard, il peut être dérogé aux dispositions du présent titre, pour autant qu'il y soit formalisé un régime d'horaires flottants déjà appliqué dans l'entreprise préalablement à l'entrée en vigueur du présent titre.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de ce régime formalisé et jusqu'à l'expiration du délai visé à l'alinéa premier au plus tard, le régime déjà appliqué dans l'entreprise restera en vigueur.

TITEL 7

Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet

Art. 76

In artikel 100bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, ingevoegd bij de wet van 21 december 1994, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt:

“§ 3. De periode tijdens welke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand. Deze periode kan twee keer worden verlengd met één maand.”.

Art. 77

In dezelfde wet wordt een artikel 103*quinquies* ingevoegd, luidende:

“Art. 103*quinquies*. Behoudens wanneer de Nationale Arbeidsraad voor 1 februari 2017 een collectieve arbeidsovereenkomst sluit in het kader van artikel 103*bis*, waarin het recht op tijdskrediet met motief overeenkomstig de bepalingen van het tweede en derde lid wordt uitgebreid uiterlijk vanaf 1 april 2017, maken de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, aanspraak op het in het tweede en derde lid bedoelde bijkomende tijdskrediet vanaf een door de Koning vastgestelde datum en uiterlijk op 1 april 2017.

Het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103*bis*, wordt verhoogd met 12 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100*bis*, § 2, van deze wet.

Bovenop de verhoging bedoeld in het tweede lid, wordt het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103*bis*, verhoogd met 3 maanden voor de

TITRE 7

Prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Art. 76

Dans l'article 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, inséré par la loi du 21 décembre 1994, le paragraphe 3 est remplacé comme suit:

“§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre l'exécution de son contrat de travail est fixée à un mois. Cette période peut être prolongée deux fois d'un mois.”.

Art. 77

Dans la même loi est inséré un article 103*quinquies* rédigé comme suit:

“Art 103*quinquies*. Sauf dans le cas où le Conseil national du Travail conclut, avant le 1^{er} février 2017, une convention collective de travail dans le cadre de l'article 103*bis*, dans laquelle le droit au crédit-temps avec motif est élargi, au plus tard le 1^{er} avril 2017, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3, les travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la convention collective de travail précitée ont droit au crédit-temps complémentaire visé aux alinéas 2 et 3 à partir de la date fixée par le Roi et, au plus tard, le 1^{er} avril 2017.

Le droit à un crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103*bis*, est augmenté de 12 mois pour les travailleurs qui suspendent complètement ou diminuent leurs prestations de travail:

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100*bis*, § 2, de cette loi;

Outre l'augmentation prévue à l'alinéa 2, le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103*bis*, est augmenté de 3 mois pour les travailleurs qui

werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2, van deze wet;
- om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind.

De in het tweede en derde lid bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet doet geen afbreuk aan de opname- en uitoefeningsvooraarden die zijn vastgesteld door de in artikel 103bis bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.”.

Art. 78

De in artikel 103*quinquies*, tweede en derde lid, van de voormalde wet van 22 januari 1985 bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet is van toepassing op de aanvragen die bij de werkgever worden ingediend vanaf de door artikel 103*quinquies*, eerste lid van dezelfde wet, bedoelde datum van inwerkingtreding

TITEL 8

E-commerce

Art. 79

Artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt aangevuld met een punt 22° luidende:

“22° voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.”.

suspendent ou diminuent leurs prestations de travail:

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2 de cette loi;
- pour prodiguer des soins à leur enfant handicapé jusque l'âge de 21 ans.
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade

L'élargissement du droit au crédit-temps mentionné aux alinéas 2 et 3 ne porte pas préjudice aux conditions et modalités d'exécution qui sont fixées par la convention collective de travail visée à l'article 103bis.”.

Art. 78

L'élargissement du crédit-temps visé à l'article 103*quinquies*, alinéas 2 et 3, de la loi précitée du 22 janvier 1985 est applicable aux demandes introduites auprès de l'employeur à partir de la date d'entrée en vigueur visée à l'article 103*quinquies*, premier alinéa, de cette même loi.

TITRE 8

E-commerce

Art. 79

L'article 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est complété par un point 22°, rédigé comme suit:

“22° pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.”.

TITEL 9*Slotbepalingen*

Art. 80

Onverminderd artikelen 21, 28, 39, 65 en 75, treedt deze wet in werking op 1 februari 2017.

Gegeven te Brussel, 22 december 2016

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Kris PEETERS

TITRE 9*Dispositions finales*

Art. 80

Sans préjudice des articles 21, 28, 39, 65 et 75, la présente loi entre en vigueur le 1^{er} février 2017.

Donné à Bruxelles, le 22 décembre 2016

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

BIJLAGE

ANNEXE

BESTAANDE TEKST**Flexibele uurroosters****WIJZIGING VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART
1971****Artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart
1971**

Art. 20bis. § 1. 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 overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaan.

Het arbeidsreglement en, in voorkomend geval, de collectieve arbeidsovereenkomst vermelden ten minste:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur alsmede het aantal arbeidsuren dat over de referenteperiode, waarvan de duur één jaar niet mag overschrijden, moet worden gepresteerd;

2° het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd twee uren mogen overschrijden en zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;

3° het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd vijf uren mogen overschrijden en zonder dat de wekelijkse arbeidsduur vijfenviertig uren mag overschrijden.

GEWIJZIGDE TEKST**Flexibele uurroosters****WIJZIGING VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART
1971****Artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart
1971**

Art.20bis. § 1. ***De grenzen vastgesteld bij artikel 19 kunnen worden overschreden via het arbeidsreglement of via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.***

Het arbeidsreglement en, in voorkomend geval, de collectieve arbeidsovereenkomst vermelden ten minste:

1° ***De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur alsmede het aantal arbeidsuren dat moet worden gepresteerd over de referenteperiode waarvan de duur een kalenderjaar bedraagt, tenzij een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden wordt vastgesteld. Van deze referenteperiode van een kalenderjaar of van een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden die wordt vastgelegd, kan niet worden afgeweken, noch bij arbeidsreglement, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst;***

2° het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd twee uren mogen overschrijden en zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;

3° het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd vijf uren mogen overschrijden en zonder dat de wekelijkse arbeidsduur vijfenviertig uren mag overschrijden.

De nieuwe uurroosters die voortvloeien uit de toepassing van het eerste lid moeten het voorwerp uitmaken van een aanpassing van het arbeidsreglement overeenkomstig de beginselen van het tweede lid volgens de bepalingen van artikel 6, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 2. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten komen als arbeidsduur in aanmerking voor de berekening van de arbeidsduur die over een jaar moet worden nageleefd.

§ 3. Bij de berekening van de jaarlijkse arbeidsduur wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°.

§ 4. Het aantal arbeidsuren dat over een jaar moet worden gepresteerd kan ten belope van 65 uren per kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°.

Deze overschrijding kan enkel toegestaan worden door een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, wanneer het niet mogelijk is om over te gaan tot bijkomende aanwervingen.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 8 APRIL 1965 TOT INSTELLING VAN DE ARBEIDSREGLEMENTEN

Artikel 12ter van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 12ter. § 1. In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten tussen een werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsaafvaardiging, en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waardoor het arbeidsreglement in overeenstemming wordt gebracht met het bepaalde in artikel 6, 1 °, vierde lid van deze wet.

De nieuwe uurroosters die voortvloeien uit de toepassing van het eerste lid moeten het voorwerp uitmaken van een aanpassing van het arbeidsreglement overeenkomstig de beginselen van het tweede lid volgens de bepalingen van artikel 6, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 2. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten komen als arbeidsduur in aanmerking voor de berekening van de arbeidsduur die over een jaar moet worden nageleefd.

§ 3. Bij de berekening van de jaarlijkse arbeidsduur wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°.

§ 4. Het aantal arbeidsuren dat over een jaar moet worden gepresteerd kan ten belope van 65 uren per kalenderjaar worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 1, 3°.

Deze overschrijding kan enkel toegestaan worden door een in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, wanneer het niet mogelijk is om over te gaan tot bijkomende aanwervingen.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 8 APRIL 1965 TOT INSTELLING VAN DE ARBEIDSREGLEMENTEN

Artikel 12ter van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 12ter. **§ 1. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle vermeldingen bevat opgelegd door artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.**

§ 2. In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle vermeldingen bevat opgelegd door het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.

§ 3. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst niet voldoet aan de in § 2 bepaalde voorwaarden maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag in afwijking van de artikelen 11 en 12 de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 4. Wanneer aan de voorwaarden vastgelegd bij de §§ 2 en 3 niet is voldaan, mag de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement voorzien die afwijkt van de artikelen 11 en 12 van deze wet om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.

Paragraaf 2 wordt opgeheven.

§ 3. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is in een paritair orgaan en niet voldoet aan de voorwaarden bepaald in § 1, maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag, in afwijking van de artikelen 11 en 12, de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

§ 4. Wanneer aan de **voorwaarden vastgelegd in § 1** niet is voldaan, mag de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement voorzien die afwijkt van de artikelen 11 en 12 van deze wet om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.

Vrijwillige overuren**Vrijwillige overuren**

*Artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart
1971*

Art. 25bis. § 1. Op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord kunnen de grenzen vastgesteld door of krachtens deze afdeling worden overschreden met maximum 100 uren per kalenderjaar. Deze overschrijding is slechts mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te laten presteren.

Bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan dat aantal uren worden verhoogd tot maximum 360 uren.

§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt vastgesteld bij geschrift voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Het akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, die uiterlijk op 31 januari 2017 werd neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, kan worden afgeweken van de voorwaarden bepaald in deze paragraaf.

*Artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart
1971*

Art. 38bis. Het is verboden arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen bij toepassing van artikel 25 van deze wet.

Het eerste lid is niet van toepassing:

1° in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° in geval van dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is;

*Artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart
1971*

Art. 38bis. Het is verboden arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen bij toepassing van artikel 25 van deze wet.

Het eerste lid is niet van toepassing:

1° in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° in geval van dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is;

3° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de bij artikel 26, § 1, 3°, bedoelde procedure wordt gerespecteerd;

4° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven dagen wordt gewerkt;

5° in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud;

6° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;

7° in geval van toepassing van de afwijking bedoeld bij artikel 24, § 2, van deze wet.

3° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, mits de bij artikel 26, § 1, 3°, bedoelde procedure wordt gerespecteerd;

4° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven dagen wordt gewerkt;

5° in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud;

6° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;

7° in geval van toepassing van de afwijking bedoeld bij artikel 24, § 2, van deze wet;

8° in geval van de overschrijding van de grenzen van de arbeidsduur in toepassing van artikel 25bis van deze wet.

Interne grens

Artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 26bis. § 1. De overschrijdingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25, en 26, § 1, 3°, en § 2, zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat gedurende een periode van een trimester, gemiddeld niet langer dan 40 uren per week wordt gewerkt.

Die bepaling is eveneens van toepassing op de overschrijdingen begaan in strijd met de bepalingen van deze wet of van andere wetsbepalingen.

De referteperiode van een trimester kan worden verlengd tot ten hoogste een jaar:

- door de Koning;
- door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- of bij ontstentenis, door het arbeidsreglement.

Interne grens

Artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 26bis. § 1. De overschrijdingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25, en 26, § 1, 3°, en § 2, zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat gedurende een periode van een trimester, gemiddeld niet langer dan 40 uren per week wordt gewerkt.

Die bepaling is eveneens van toepassing op de overschrijdingen begaan in strijd met de bepalingen van deze wet of van andere wetsbepalingen.

De referteperiode van een trimester kan worden verlengd tot ten hoogste een jaar:

- door de Koning;
- door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- of bij ontstentenis, door het arbeidsreglement.

Ze kan echter enkel worden verlengd door de Koning of door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst indien ze toepasselijk is op nachtarbeiders. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.

In geval van toepassing van de door artikel 20bis bepaalde afwijking, is de periode bedoeld in het eerste lid, voor de toepassing van de artikelen 25 en 26, dezelfde als de periode vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Om dit gemiddelde te berekenen, wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de in de artikelen 19 en 20 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, alsmede door of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst, de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de rustdagen toegekend met toepassing van artikel 29, § 4, van deze wet, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur, bedoeld in het eerste lid.

Onder trimester in de zin van dit artikel wordt verstaan de periode gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal is gelegen.

§ 1bis. In de loop van de in paragraaf 1 bedoelde referteperiode mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschrijden met meer dan 78 uren.

Indien de duur van de referteperiode wordt verlengd tot één jaar met toepassing van § 1, derde lid, wordt de in het vorige lid bedoelde grens van 78 uren verhoogd tot 91 uren. Deze verhoging is evenwel slechts van toepassing vanaf drie maanden na het begin van de referteperiode van één jaar.

Ze kan echter enkel worden verlengd door de Koning of door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst indien ze toepasselijk is op nachtarbeiders. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.

In geval van toepassing van de door artikel 20bis bepaalde afwijking, is de periode bedoeld in het eerste lid, voor de toepassing van de artikelen 25 en 26, dezelfde als de periode vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Om dit gemiddelde te berekenen, wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de in de artikelen 19 en 20 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing **van de artikelen 25bis en 26**, § 1, 1° en 2°.

De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, alsmede door of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst, de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de rustdagen toegekend met toepassing van artikel 29, § 4, van deze wet, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur, bedoeld in het eerste lid.

Onder trimester in de zin van dit artikel wordt verstaan de periode gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal is gelegen.

§ 1bis. In de loop van de in paragraaf 1 bedoelde referteperiode mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschrijden met meer dan 143 uren.

Een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend verklaard is, kan die grens van 143 uren verhogen.

De grens van 91 uren kan verhoogd worden tot 130 uren of tot 143 uren volgens de procedures vastgesteld door de Koning die een akkoord of een overleg met de werknemers of hun vertegenwoordigers waarborgen. In het kader van deze procedures kan de Koning toelaten om af te wijken van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Bij de toepassing van deze procedures, zal bijzondere aandacht besteed worden aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid.

§ 2. De bij artikel 22, 3°, bedoelde overschrijdingen zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat de inhaalrust die overeenstemt met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grens van de wekelijkse arbeidsduur, toegekend worden binnen dertien weken die volgen op die overschrijdingen.

§ 2bis. Op vraag van de werknemer worden 91 uren per kalenderjaar, gepresteerd overeenkomstig artikel 25 of artikel 26, § 1, 3°, niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in paragraaf 1 en niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld bij paragraaf 1bis.

De werknemer moet deze vraag gesteld hebben nog voor de betaalperiode gedurende welke de prestaties werden verricht, verlopen is.

Deze 91 uren kunnen worden verhoogd tot 130 uren of tot 143 uren volgens de procedures vastgesteld door de Koning. In het kader van deze procedures kan de Koning toelaten om af te wijken van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Bij de toepassing van deze procedures, zal bijzondere aandacht besteed worden aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid.

§ 3. In geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 2, en voor zover er niet gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van de afwijking bedoeld bij artikel 20bis, mag het gemiddelde over de bij paragraaf 1 bepaalde periode overschreden worden ten belope van 65 uren of met een bij de Koning vastgesteld hoger aantal uren, op voorwaarde dat de inhaalrust toegekend wordt binnen drie maanden of binnen een door de Koning vastgestelde langere periode, volgend op de bij § 1 bedoelde periode waarin de overschrijding is gebeurd.

De in de betrokken referenteperiode met toepassing van artikel 25bis gepresteerde overuren worden meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in het eerste lid, met uitzondering van de eerste 25 gepresteerde uren. Dit aantal van 25 uren kan verhoogd worden tot maximum 60 uren bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. De bij artikel 22, 3°, bedoelde overschrijdingen zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat de inhaalrust die overeenstemt met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grens van de wekelijkse arbeidsduur, toegekend worden binnen dertien weken die volgen op die overschrijdingen.

§ 2bis. Op vraag van de werknemer worden 91 uren per kalenderjaar, gepresteerd overeenkomstig artikel 25 of artikel 26, § 1, 3°, niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in paragraaf 1 en niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld bij paragraaf 1bis.

De werknemer moet deze vraag gesteld hebben nog voor de betaalperiode gedurende welke de prestaties werden verricht, verlopen is.

Deze 91 uren kunnen worden verhoogd tot 130 uren of tot 143 uren volgens de procedures vastgesteld door de Koning. In het kader van deze procedures kan de Koning toelaten om af te wijken van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Bij de toepassing van deze procedures, zal bijzondere aandacht besteed worden aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid.

§ 3. In geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 2, en voor zover er niet gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van de afwijking bedoeld bij artikel 20bis, mag het gemiddelde over de bij paragraaf 1 bepaalde periode overschreden worden ten belope van 65 uren of met een bij de Koning vastgesteld hoger aantal uren, op voorwaarde dat de inhaalrust toegekend wordt binnen drie maanden of binnen een door de Koning vastgestelde langere periode, volgend op de bij § 1 bedoelde periode waarin de overschrijding is gebeurd.

Ingeval een hoger maximum dan 65 uren werd vastgesteld op grond van het vorige lid, kan de Koning de grens vastgesteld in paragraaf 1bis verhogen.

De inhaalrust moet worden toegekend naar rata van een volledige rustdag per overschrijding die de bij artikel 19 vastgestelde dagelijkse arbeidsduur bereikt. Zij moet samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt indien hij in toepassing van dit artikel geen inhaalrust had genoten en telt als arbeidstijd voor de berekening van het bij § 1 bedoelde gemiddelde.

In de gevallen waarin zij niet binnen de bij het eerste lid bedoelde periode kan worden toegekend (wegen het bepaalde in het derde lid), wordt de inhaalrust toegekend binnen drie maanden die volgen op het einde van de periode waarin de inhaalrust niet kon worden toegekend. Indien de duur van deze laatste periode evenwel zes maanden overschrijdt, wordt de inhaalrust niet meer toegekend.

Artikel 27 van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 27. § 1. Behoudens in de bij de artikelen 22, 2°, en 26, § 1, 1° en 2°, en § 2 bedoelde gevallen mag de arbeidsduur nooit meer dan elf uren per dag noch vijftig uren per week overschrijden, zelfs niet bij de gelijktijdige toepassing van verschillende bepalingen.

§ 2. Wanneer arbeid wordt verricht in toepassing van artikel 22, 2°, is de arbeidsduur evenwel steeds begrensd tot twaalf uren per dag en tot vijftig uren per week. De wekelijkse arbeidsduur kan op zesenvijftig uren worden gebracht wanneer de dagelijkse arbeidsduur acht uren niet overschrijdt. Deze dagelijkse en wekelijkse grenzen kunnen worden overschreden in geval van toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°, en § 2.

§ 3. De Koning kan de overschrijving van de in §§ 1 en 2 voorziene grens van vijftig uren toestaan in de bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of de takken van ondernemingen waarin deze grens niet kan worden toegepast, behoudens wanneer de werknemer tewerkgesteld wordt in het kader van een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.

Ingeval een hoger maximum dan 65 uren werd vastgesteld op grond van het vorige lid, kan de Koning de grens vastgesteld in paragraaf 1bis verhogen.

De inhaalrust moet worden toegekend naar rata van een volledige rustdag per overschrijding die de bij artikel 19 vastgestelde dagelijkse arbeidsduur bereikt. Zij moet samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt indien hij in toepassing van dit artikel geen inhaalrust had genoten en telt als arbeidstijd voor de berekening van het bij § 1 bedoelde gemiddelde.

In de gevallen waarin zij niet binnen de bij het eerste lid bedoelde periode kan worden toegekend (wegen het bepaalde in het derde lid), wordt de inhaalrust toegekend binnen drie maanden die volgen op het einde van de periode waarin de inhaalrust niet kon worden toegekend. Indien de duur van deze laatste periode evenwel zes maanden overschrijdt, wordt de inhaalrust niet meer toegekend.

Artikel 27 van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 27. § 1. Behoudens in de bij de artikelen 22, 2°, en 26, § 1, 1° en 2°, en § 2 bedoelde gevallen mag de arbeidsduur nooit meer dan elf uren per dag noch vijftig uren per week overschrijden, zelfs niet bij de gelijktijdige toepassing van verschillende bepalingen.

§ 2. Wanneer arbeid wordt verricht in toepassing van artikel 22, 2°, is de arbeidsduur evenwel steeds begrensd tot twaalf uren per dag en tot vijftig uren per week. De wekelijkse arbeidsduur kan op zesenvijftig uren worden gebracht wanneer de dagelijkse arbeidsduur acht uren niet overschrijdt. Deze dagelijkse en wekelijkse grenzen kunnen worden overschreden in geval van toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2°, en § 2.

§ 3. De Koning kan de overschrijving van de in §§ 1 en 2 voorziene grens van vijftig uren toestaan in de bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of de takken van ondernemingen waarin deze grens niet kan worden toegepast, behoudens wanneer de werknemer tewerkgesteld wordt in het kader van een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.

§ 4. De afwijkingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23 en 24 zijn niet van toepassing op de nachtarbeiders wanneer hun werk bijzondere risico's met zich meebrengt of belangrijke lichamelijke of geestelijke spanningen. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.

Deze bijzondere risico's of belangrijke lichamelijke of geestelijke spanningen worden gedefinieerd door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning. Deze collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, de Koning, kan bepaalde van deze afwijkingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de nachtarbeiders, bedoeld in het eerste lid.

§ 4. De afwijkingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23 en 24 zijn niet van toepassing op de nachtarbeiders wanneer hun werk bijzondere risico's met zich meebrengt of belangrijke lichamelijke of geestelijke spanningen. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.

Deze bijzondere risico's of belangrijke lichamelijke of geestelijke spanningen worden gedefinieerd door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning. Deze collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis ervan, de Koning, kan bepaalde van deze afwijkingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de nachtarbeiders, bedoeld in het eerste lid.

§ 5. De toepassing van de afwijkingen geboden door deze wet doet geen afbreuk 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.

Uitbreiding van het plus minus conto

WIJZIGING VAN DE WET VAN 27 DECEMBER 2006 HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN (I)

Art. 204. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de werkgevers en de werklieden van ondernemingen actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen en in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor de autovoertuigen, vallend onder het paritaire comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, voorzover de ondernemingen op cumulatieve wijze aan de volgende kenmerken voldoen:

- behoren tot een sector gekenmerkt door een sterke internationale concurrentie;
- gekenmerkt zijn door langdurige productiecyclus die over meerdere jaren lopen waardoor de gehele onderneming of een homogeen deel ervan geconfronteerd wordt met een langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk;

Uitbreiding van het plus minus conto

WIJZIGING VAN DE WET VAN 27 DECEMBER 2006 HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN (I)

Art. 204. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op **de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**, voorzover de ondernemingen op cumulatieve wijze aan de volgende kenmerken voldoen:

- behoren tot een sector gekenmerkt door een sterke internationale concurrentie;
- gekenmerkt zijn door langdurige **productie- of ontwikkelingscyclus** die over meerdere jaren lopen waardoor de gehele onderneming of een homogeen deel ervan geconfronteerd wordt met een langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk;

- gekenmerkt zijn door de noodzaak om een sterke stijging of daling van de vraag naar een nieuw ontwikkeld en industrieel vervaardigd product op te vangen;

- kampend met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren binnen de referteperiodes die de Arbeidswet van 16 maart 1971 toelaat.

*Artikel 205 van de wet van 27 december 2006
houdende diverse bepalingen (I)*

Art. 205. De Koning kan, na unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad, de bepalingen van deze wet van toepassing maken op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen en van de ondernemingen actief in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor de autovoertuigen, die niet vallen onder het paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw en die beantwoorden aan de criteria bedoeld in artikel 204.

*Artikel 206 van de wet van 27 december 2006
houdende diverse bepalingen (I)*

Art. 206. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit kan:

- toestaan dat de grens van de arbeidsduur vastgesteld door artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 overschreden mag worden zonder dat de dagelijkse grens meer dan 10 uren per dag mag bedragen en de wekelijkse grens meer dan 48 uren mag bedragen;

- toestaan dat de referteperiode voor het respecteren van de arbeidsduur toepasselijk in de onderneming de referteperiode vastgesteld door artikel 26bis van de wet van 16 maart 1971 overschrijdt, zonder evenwel een periode van 6 jaar te overschrijden.

- gekenmerkt zijn door de noodzaak om een sterke stijging of daling van de vraag naar **een nieuw ontwikkeld product of nieuw ontwikkelde dienst** op te vangen;

- kampend met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren binnen de referteperiodes die de Arbeidswet van 16 maart 1971 toelaat.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, en op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de kenmerken bepaald in het eerste lid aanvullen of wijzigen.

*Artikel 205 van de wet van 27 december 2006
houdende diverse bepalingen (I)*

Artikel 205 wordt opgeheven.

*Artikel 206 van de wet van 27 december 2006
houdende diverse bepalingen (I)*

Art. 206. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit kan:

- toestaan dat de grens van de arbeidsduur vastgesteld door artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 overschreden mag worden zonder dat de dagelijkse grens meer dan 10 uren per dag mag bedragen en de wekelijkse grens meer dan 48 uren mag bedragen;

- toestaan dat de referteperiode voor het respecteren van de arbeidsduur toepasselijk in de onderneming de referteperiode vastgesteld door artikel 26bis van de wet van 16 maart 1971 overschrijdt, zonder evenwel een periode van 6 jaar te overschrijden.

In dit geval moet, in afwijking van artikel 26bis, § 1, achtste lid, de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door het paritair orgaan het maximum aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur, alsook de maximale duur van de referteperiode vaststellen.

§ 2. In afwijking van artikel 29, § 2, van dezelfde wet wordt niet beschouwd als overwerk, het werk uitgevoerd conform de voorwaarden en grenzen vastgesteld in uitvoering van § 1.

§ 3. De afwijkingen bedoeld in § 1 en § 2, doen geen afbreuk aan de overige bepalingen van dezelfde wet.

§ 4. De toepassing van de afwijkingen geboden door § 1 mag geen afbreuk doen aan de bepalingen van de EG-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.

*Artikel 208 van de wet van 27 december 2006
houdende diverse bepalingen (I)*

§ 1. Het afwijkende regime bedoeld in deze afdeling kan slechts worden toegepast op voorwaarde dat het bevoegde paritair orgaan in dat verband een algemene regeling heeft uitgewerkt bij collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend is verklaard.

Op vraag van alle in het bevoegde paritair orgaan vertegenwoordigde organisaties moeten de motieven zoals voorzien in artikel 204, ingeroepen door de collectieve arbeidsovereenkomst, voorafgaandelijk worden erkend door de minister van Werk, op unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in § 1 moet minstens volgende aangelegenheden regelen:

1. de maximale duur van de toepasselijke referteperiode;
2. de minimale termijn inzake kennisgeving voor het wijzigen van de uurroosters;
3. het maximum aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur, in afwijking van artikel 26bis, § 1, achtste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971;

In dit geval moet, in afwijking van **artikel 26bis, § 1bis**, de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door het paritair orgaan het maximum aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur, alsook de maximale duur van de referteperiode vaststellen.

§ 2. In afwijking van artikel 29, § 2, van dezelfde wet wordt niet beschouwd als overwerk, het werk uitgevoerd conform de voorwaarden en grenzen vastgesteld in uitvoering van § 1.

§ 3. De afwijkingen bedoeld in § 1 en § 2, doen geen afbreuk aan de overige bepalingen van dezelfde wet.

§ 4. De toepassing van de afwijkingen geboden door § 1 mag geen afbreuk doen aan de bepalingen van de EG-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.

*Artikel 208 van de wet van 27 december 2006
houdende diverse bepalingen (I)*

§ 1. Het afwijkende regime bedoeld in deze afdeling kan slechts worden toegepast op voorwaarde dat het bevoegde paritair orgaan in dat verband een algemene regeling heeft uitgewerkt bij collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend is verklaard.

Op vraag van alle in het bevoegde paritair orgaan vertegenwoordigde organisaties moeten de motieven zoals voorzien in artikel 204, ingeroepen door de collectieve arbeidsovereenkomst, voorafgaandelijk worden erkend door de minister van Werk, op unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in § 1 moet minstens volgende aangelegenheden regelen:

1. de maximale duur van de toepasselijke referteperiode;
2. de minimale termijn inzake kennisgeving voor het wijzigen van de uurroosters;
3. het maximum aantal uren van overschrijding van de gemiddelde toegestane arbeidsduur, in afwijking van **artikel 26bis, § 1bis**, van de arbeidswet van 16 maart 1971;

4. een duidelijke omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het betrokken paritair orgaan waarvoor het afwijkende regime kan worden toegepast.

§ 3. Een onderneming zal het betrokken afwijkende regime slechts kunnen toepassen wanneer op ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is geworden tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn.

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging dient eveneens een collectieve arbeidsovereenkomst te worden gesloten met alle werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het bevoegde paritair orgaan.

De ondernemingen zijn ertoe gehouden te motiveren dat zij cumulatief beantwoorden aan alle criteria bedoeld in artikel 204 en dat de invoering van dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst het maximaal behoud of de bevordering van de tewerkstelling tot doel heeft.

De door de collectieve arbeidsovereenkomst ingeroepen motieven, overeenkomstig het voorgaande lid, moeten voorafgaandelijk door de minister van Werk worden erkend op unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient, binnen de door de wet en door de overeenkomst bedoeld in dit artikel vastgestelde grenzen, de concrete toepassingsmodaliteiten vast te leggen.

Minstens volgende punten moeten worden gepreciseerd:

1. de grenzen inzake arbeidsduur;
2. de duur en de aanvang van de toepasselijke referenteperiode;
3. wat de uurroosters betreft:
 - a) alle uurroosters die kunnen worden toegepast;
 - b) de manier waarop een verandering van uurroosters kan worden doorgevoerd;
 - c) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de uurroosters moeten worden bekendgemaakt aan de werknemers.

4. een duidelijke omschrijving van de onderdelen van het bevoegdheidsdomein van het betrokken paritair orgaan waarvoor het afwijkende regime kan worden toegepast.

§ 3. Een onderneming zal het betrokken afwijkende regime slechts kunnen toepassen wanneer op ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is geworden tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn.

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging dient eveneens een collectieve arbeidsovereenkomst te worden gesloten met alle werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het bevoegde paritair orgaan.

De ondernemingen zijn ertoe gehouden te motiveren dat zij cumulatief beantwoorden aan alle criteria bedoeld in artikel 204 en dat de invoering van dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst het maximaal behoud of de bevordering van de tewerkstelling tot doel heeft.

De door de collectieve arbeidsovereenkomst ingeroepen motieven, overeenkomstig het voorgaande lid, moeten voorafgaandelijk door de minister van Werk worden erkend op unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient, binnen de door de wet en door de overeenkomst bedoeld in dit artikel vastgestelde grenzen, de concrete toepassingsmodaliteiten vast te leggen.

Minstens volgende punten moeten worden gepreciseerd:

1. de grenzen inzake arbeidsduur;
2. de duur en de aanvang van de toepasselijke referenteperiode;
3. wat de uurroosters betreft:
 - a) alle uurroosters die kunnen worden toegepast;
 - b) de manier waarop een verandering van uurroosters kan worden doorgevoerd;
 - c) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de uurroosters moeten worden bekendgemaakt aan de werknemers.

Uitzendarbeidovereenkomst voor onbepaalde duur

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Uitzendarbeidovereenkomst voor onbepaalde duur

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 8ter. § 1. Een uitzendbureau kan met een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afsluiten met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij een of meer gebruikers. Onder "uitzendopdrachten" verstaat men de periodes gedurende dewelke de uitzendkracht door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker met het oog op het uitvoeren van een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid.

De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet melding maken van de algemene voorwaarden met betrekking tot de uitvoering van de uitzendopdrachten en de arbeidsduur van de uitzendkracht, alsook een beschrijving bevatten van de betrekkingen waarvoor de uitzendkracht kan worden ingezet en die in overeenstemming zijn met zijn beroepskwalificatie.

Bij iedere uitzendopdracht die wordt uitgevoerd in het raam van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet:

1° de bij artikel 17 bedoelde overeenkomst worden afgesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker;

2° door het uitzendbureau aan de uitzendkracht een zendingsbrief worden overhandigd, die de vermeldingen bevat die worden voorgeschreven door artikel 9 en, in voorkomend geval, door artikel 9bis. Deze zendingsbrief moet uiterlijk bij de aanvang van de uitzendopdracht aan de uitzendkracht worden bezorgd.

§ 2. De in § 1 bedoelde arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten, ingesteld door de algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder voorbehoud van hetgeen door dit artikel is voorzien.

Deze arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt van het uitzendbureau, volgens het model dat door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt de elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, onder dezelfde voorwaarden als bepaald bij artikel 8.

Een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan voor de uitzendkrachten afwijkingen bepalen van de algemene regels inzake opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

§ 3. De in § 1 bedoelde arbeidsovereenkomst kan voorzien in periodes van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten, die periodes zonder uitzendopdracht worden genoemd. Deze periodes worden gelijkgesteld met periodes van activiteit voor de vaststelling van de rechten inzake jaarlijkse vakantie en voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die rekening houden met de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon voor elk uur van een voltijdse werkdag of -week dat hij niet wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker. Het bedrag van dit uurloon, alsook de voltijdse dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van het gewaarborgd loon, wordt door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet worden geschorst omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid legt in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels vast m.b.t. de wijze waarop de uitzendkracht wordt verwittigd van iedere nieuwe uitzendopdracht die zich aandient op het einde van een periode zonder uitzendopdracht.

§ 4. Tijdens periodes waarin de uitzendkracht, die met het uitzendbureau is verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker gelden de bepalingen van dit hoofdstuk, met dien verstande dat in artikel 9 en 9bis de woorden "arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid" worden vervangen door het woord "zendingsbrief".

§ 5. De mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, zoals voorzien door dit artikel, kan slechts worden toegepast voor zover de in § 2 en § 3 bedoelde en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld.

Hervorming werkgeversgroepering

Wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen

Art. 186. In afwijking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kan de minister bevoegd voor Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van gebruikers. De minister bepaalt de duur van deze toelating.

Deze toelating wordt voor voorafgaandelijk advies voorgelegd aan een paritair orgaan waarin alle organisaties zitting hebben die zijn vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad.

Hervorming werkgeversgroepering

Wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen

Art. 186. In afwijking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kan de Minister van Werk werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke behoeften.

Om de toelating bedoeld in het eerste lid te verkrijgen, richt de werkgeversgroepering een aanvraag tot de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, de voorwaarden waaronder deze toelating wordt verleend.

De minister kan een einde stellen aan de toelating wanneer de werkgeversgroepering de voorwaarden vastgesteld in de toelating of de wettelijke, reglementaire of conventionele verplichtingen die op hem rusten niet naleeft.

Art. 187. Teneinde van een toelating, bepaald in artikel 186, te kunnen genieten, moet de werkgeversgroepering de vorm hebben van een economisch samenwerkingsverband in de zin van het Boek XIV van het Wetboek Vennootschappen of van een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen en het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

De werkgeversgroepering kan enkel werknemers ter beschikking stellen van werkgevers die lid zijn van de werkgeversgroepering.

De Minister neemt zijn beslissing binnen een termijn van 40 dagen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Hij kan het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190, § 3, derde lid. In dat geval wordt voormalde termijn van 40 dagen geschorst.

De Nationale Arbeidsraad brengt zijn advies uit binnen een termijn van 60 dagen. Indien de Nationale Arbeidsraad zijn advies niet uitbrengt binnen de voorgeschreven termijn, wordt er niet op gewacht.

De werkgeversgroepering voegt haar huishoudelijk reglement toe aan haar toelatingsaanvraag.

De werkgeversgroepering moet elk jaar een activiteitenrapport bezorgen aan de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Minister van Werk verleent zijn toelating voor onbepaalde duur. De Minister kan een einde maken aan zijn toelating wanneer de werkgeversgroepering niet de voorwaarden naleeft die zijn vastgesteld in de toelating of niet de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen naleeft die op haar rusten.

Art. 187. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van een economisch samenwerkingsverband in de zin van het Boek XIV van het Wetboek Vennootschappen of van een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen en het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet toestaan andere doelen te hebben dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

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

De werkgeversgroepering kan geen werknemers ter beschikking stellen in geval van staking of lock-out bij dit lid.

De werkgeversgroepering kan beroep doen op de tussenkomst van een externe organisator die specifiek is erkend als arbeidsmarktspecialist. Indien die externe operator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent is de wetgeving betreffende de uitzendarbeid niet van toepassing op de activiteiten die uitsluitend verricht worden in het kader van de werkgeversgroepering.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in Ministerraad, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet toestaan andere doelen te hebben dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

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

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

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

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

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

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

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden.

Art. 190. In de toelating verleend krachtens artikel 186, bepaalt de minister het paritaire comité onder wiens bevoegdheid de werknemers van de werkgeversgroepering ressorteren.

Als alle gebruikers onder hetzelfde paritaire comité vallen, kan de minister geen ander comité aanduiden.

Als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritaire comité vallen, duidt de minister van Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg één van de paritaire comités van de leden van de werkgeversgroepering aan als paritaire comité voor de werkgeversgroepering.

Als niet alle leden van de werkgeversgroepering behoren tot hetzelfde paritaire comité, wordt het principe van "user pay" toegepast op de werkgeversgroepering. De inhoud en de nadere regels van het principe van "user pay" zullen worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 190. § 1. In de toelating die hij verleent krachtens artikel 186, bepaalt de Minister van Werk het paritair orgaan, in voorkomend geval het paritair orgaan voor de bedienden en het paritair orgaan voor de werkliden, onder wiens bevoegdheid de werkgeversgroepering en zijn werknemers ressorteren.

§ 2. Als alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, kan de minister geen ander paritair orgaan aanduiden.

§ 3. Als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, duidt de Minister van Werk onder de paritaire organen waaronder de leden van de werkgeversgroepering vallen, het paritair orgaan aan van de werkgeversgroepering.

De werkgeversgroepering waarvan niet alle stichtende leden onder hetzelfde paritair orgaan vallen, stelt in zijn aanvraag de koppeling met een paritair orgaan voor, onder deze waaronder zijn leden ressorteren.

Zo hij dit nodig acht, kan de Minister van Werk het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad wanneer de leden van de groepering niet onder hetzelfde paritair orgaan vallen.

De Minister van Werk duidt het paritair orgaan aan in functie van het dossier, volgens één van de volgende criteria:

- **Het paritair orgaan van het lid of de leden van de groepering met het grootste volume aan uren voorzien in de terbeschikkingstelling;**
- **Het paritair orgaan van het lid of de leden met het grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers.**

Wanneer een nieuw lid dat niet onder een van de paritaire organen valt van de stichtende leden zich aansluit bij de groepering, moet een nieuwe aanvraag worden gedaan om na te gaan of de initieel vastgestelde koppeling met een paritair orgaan gerechtvaardigd blijft. De Minister kan, zo hij dit nodig acht, het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad. De initieel vastgestelde koppeling met het paritair orgaan blijft behouden gedurende de aanvraagprocedure.

§ 4. De Minister kan de koppeling met een paritair orgaan wijzigen op basis van de feitelijke elementen die opgenomen zijn in het activiteitenrapport.

Art. 190/1. De bepalingen van deze afdeling worden tweearjaarlijks geëvalueerd door de Nationale Arbeidsraad.

Art. 190/1. § 1. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing opleggen van artikel 32, § 4, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 2. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de in drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, onder de door hem vastgestelde voorwaarden, opleggen dat een beroep wordt gedaan op de tussenkomst van een externe organisator die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft.

De externe organisator mag geen lid zijn van de werkgeversgroepering.

Indien die externe organisator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de reglementering rond uitzendarbeid niet van toepassing op de activiteiten die uitsluitend verricht worden in het kader van de werkgeversgroepering.

Art. 193/1. De bepalingen van deze wet worden na vier jaar geëvalueerd in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 6. § 1. Het arbeidsreglement moet vermelden:

1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.

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.

Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 6. § 1. Het arbeidsreglement moet vermelden:

1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. (...)

Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.

Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld:

- a) **het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;**
- b) **de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;**
- 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 in kennis worden gesteld van hun werkroosters; het bericht moet de individuele werkroosters bepalen en is in ieder geval schriftelijk en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.

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 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:

- a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over (een referenteperiode) moet worden gepresteerd;
- b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
- c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.

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 arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn.

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 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:

- a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over (een referenteperiode) moet worden gepresteerd;
- b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
- c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.

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 arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn.

Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overhedsdienst 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;

3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;

4° a) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;

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 rechtkanten;

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;

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;

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;

b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;

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;

Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overhedsdienst 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;

3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;

4° a) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;

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 rechtkanten;

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;

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;

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;

b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;

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;

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 getroffene 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;

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 werkstandigheden.

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 aangegeven 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.

§ 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.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 11bis. 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.

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 getroffene 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;

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 werkstandigheden.

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 aangegeven 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.

§ 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.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 11bis. 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.

Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26bis, § 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 het eerste en het tweede lid gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder diewelke die:

- ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn;
- ofwel, bij ontstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

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 Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgewezen 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.

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 26bis, § 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 diewelke 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 Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgewezen 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.

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.

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.

Programmawet van 22 december 1989

Art. 157. Een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer, schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of een uittreksel van die arbeidsovereenkomst met de werkroosters en met de identiteit van de deeltijdse werknemer waarop deze van toepassing zijn, alsmede zijn handtekening en die van de werkgever, moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. De Koning kan in andere gelijkwaardige modaliteiten voorzien.

Art. 158. Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus, waarvan de werkroosters werden opgenomen in het arbeidsreglement en die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen vastgesteld worden wanneer de cyclus begint.

Onder cyclus moet verstaan worden de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste orde die bepaald wordt door het arbeidsreglement.

Bij ontstentenis ervan moet de werkgever de bij artikel 159 geregelde verplichtingen naleven.

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.

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.

Programmawet van 22 december 1989

Art. 157. Een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer, schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of een uittreksel van die arbeidsovereenkomst met de werkroosters en met de identiteit van de deeltijdse werknemer waarop deze van toepassing zijn, alsmede zijn handtekening en die van de werkgever, moet worden bewaard, **hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm**, op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. De Koning kan in andere gelijkwaardige modaliteiten voorzien.

Art. 158. Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen vastgesteld worden wanneer de cyclus begint.

Onder "cyclus" moet verstaan worden de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt door de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer, schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11bis van vooroemde wet van 3 juli 1978.

Bij ontstentenis ervan moet de werkgever de bij artikel 159 geregelde verplichtingen naleven.

Art. 159. Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, zullen de dagelijkse werkroosters ten minste vijf werkdagen vooraf ter kennis worden gebracht van de werknemers door middel van aanplakking van een bericht, overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid, gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden, in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15, vierde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965 of op de wijze opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Een bericht, gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden moet voor het begin van de arbeidsdag worden aangeplakt in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15, vierde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965. Dit bericht moet voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepalen. Het moet gedurende een jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn. De Koning kan in een andere gelijkwaardige regeling voorzien.

De in het eerste lid bedoelde termijn van vijf werkdagen, kan worden gewijzigd door een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend werd verklaard.

Art. 160. De werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt moet over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters bedoeld in de artikelen 157 tot 159 moeten worden opgetekend.

Art. 164. Geschikte apparaten kunnen het bij artikel 160 bedoeld document vervangen, op voorwaarde:

a) dat de documenten die voor de registratie worden gebruikt, de volgende gegevens vermelden:

1° de naam en de voornamen van de werknemer;

2° het nummer van inschrijving van de werknemer in het personeelsregister;

Art. 159. Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, worden de werknemers vooraf in kennis gesteld van hun werkroosters middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat de individuele werkroosters bepaalt, op de wijze en binnen de termijn opgenomen in het arbeidsreglement, zoals opgelegd bij artikel 6, § 1, 1°, derde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965.

Van zodra en zolang het werkrooster van kracht is, moet dit bericht met de individuele werkroosters of een afschrift ervan zich, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voornoemde wet van 8 april 1965. Het moet gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn.

Art. 160. Behoudens wanneer een systeem van tijdsopvolging als bedoeld bij artikel 164 wordt gebruikt, moet de werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters bedoeld in de artikelen 157 tot 159 moeten worden opgetekend.

Art. 164. Een systeem van tijdsopvolging kan het bij artikel 160 opgelegd document vervangen, op voorwaarde:

a) dat het systeem van tijdsopvolging voor elke betrokken werknemer de volgende gegevens bevat:

1° de identiteit van de werknemer;

2° per dag het begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes; deze gegevens moeten respectievelijk worden opgetekend op het ogenblik dat de prestaties beginnen, dat ze eindigen en bij het begin en einde van elke rustpauze;

3° de periode waarop het gebruikte document betrekking heeft;

4° het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsdag; deze gegevens moeten worden ingeschreven overeenkomstig artikel 161, tweede lid;

- b) dat bij aanwending van informaticaprocédés er ten minste éénmaal per week een blad wordt afgedrukt met dezelfde vermeldingen als deze die bedoeld worden in a); dat in ieder geval, bij controle, een blad met de gegevens van de dag onmiddellijk kan worden afgedrukt;
- c) dat die bladen of documenten door de werkgever bijgehouden en bewaard worden onder dezelfde voorwaarden als deze die worden opgelegd voor het bijhouden en het bewaren van het in artikel 165 bedoelde register;
- d) dat die bladen of documenten door de syndicale afvaardiging op haar verzoek kunnen worden ingezien.

Art. 169. § 1. De documenten, controlesmiddelen, apparaten en registers bedoeld bij de artikelen 162 tot 165 worden voor de toepassing van deze afdeling, gelijkgesteld met het document bedoeld bij artikel 160.

§ 2. De Koning bepaalt de vorm van de documenten bedoeld bij de artikelen 160, 162, 164 en 165, de vermeldingen die ze moeten bevatten en alle andere nadere regelen betreffende het bijhouden van de documenten en het functioneren van de apparaten.

Art. 171. Bij ontstentenis van inschrijving in de documenten bedoeld bij de artikelen 160, 162, 163 en 165 of bij gebrek aan gebruik van de apparaten bedoeld bij artikel 164, worden de deeltijdse werknemers vermoed, behoudens bewijs van het tegendeel, hun prestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijdse werknemer.

3° de periode waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben;

- b) dat het systeem van tijdsopvolging de opgetekende gegevens bijhoudt gedurende de betrokken periode en kan worden geconsulteerd door de deeltijdse werknemer, alsook door de ambtenaren die met het toezicht op de uitvoering van deze afdeling belast zijn kan worden geraadpleegd onder de voorwaarden zoals voorgeschreven bij artikel 166;**
- c) dat de opgetekende gegevens worden bewaard zoals voorgeschreven bij de artikelen 167 en 168;**
- d) dat de vakbondsafvaardiging in de mogelijkheid gesteld wordt om, conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, haar bevoegdheden uit te oefenen met betrekking tot het systeem van tijdsopvolging en de opgetekende gegevens.**

Art. 169. § 1. De documenten, controlesmiddelen, **systeinen van tijdsopvolging** en registers bedoeld bij de artikelen 162 tot 165 worden voor de toepassing van deze afdeling, gelijkgesteld met het document bedoeld bij artikel 160.

§ 2. De Koning bepaalt de vorm van de documenten bedoeld bij de artikelen 160, 162 (...) en 165, de vermeldingen die ze moeten bevatten en alle andere nadere regelen betreffende het bijhouden van de documenten en het functioneren van de apparaten.

Art. 171. Bij ontstentenis van inschrijving in de documenten bedoeld bij de artikelen 160, 162, 163 en 165 of bij gebrek aan gebruik van een **systeem van tijdsopvolging** bedoeld bij artikel 164, worden de deeltijdse werknemers vermoed, behoudens bewijs van het tegendeel, hun prestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijdse werknemer.

Bij ontstentenis van openbaarmaking van de deeltijdse werkroosters bedoeld bij de artikelen 157 tot 159, worden de deeltijdse werknemers vermoed, behoudens bewijs van het tegendeel, hun prestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijdse werknemer.

Glijdende werktijden

WIJZIGING VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART
1971

Bij ontstentenis van openbaarmaking van de deeltijdse werkroosters bedoeld bij de artikelen 157 tot 159, worden de deeltijdse werknemers vermoed, behoudens bewijs van het tegendeel, hun prestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, in de hoedanigheid van voltijdse werknemer.

Glijdende werktijden

WIJZIGING VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART
1971

Artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 20ter. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of het arbeidsreglement kan de invoering toelaten van een glijdend uurrooster dat de overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaat.

Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn in de zin van artikel 19 en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest, zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst en, in voorkomend geval, het arbeidsreglement vermelden minstens:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de refereperiode die 3 kalendermaanden bedraagt tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een andere duur bepaalt zonder evenwel een jaar te overschrijden;

2° de uren van verplichte aanwezigheid van de werknemer in de onderneming, hierna genoemd de stamtid;

3° de uren van de variabele periodes, hierna genoemd glijtijd, waarbinnen de werknemer zelf zijn aankomst, vertrek en pauzes bepaalt. De dagelijkse arbeidsduur kan negen uur niet overschrijden;

4° het aantal uren dat kan worden gepresteerd onder of boven de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgelegd in de onderneming zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uren kan overschrijden;

5° het aantal uren dat meer of minder werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht, zonder dat dit aantal hoger kan zijn dan twaalf uren.

De twaalf uren bedoeld in punt 5° kunnen worden verhoogd bij collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de arbeidsduur die moet worden gerespecteerd binnen de referteperiode; deze dagen worden gelijkgesteld rekening houdende met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur vermeld in het arbeidsreglement;

§ 4. De grenzen vastgesteld in § 2, 3° en 4°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25bis en 26.

Als de werknemer op het einde van de referteperiode meer of minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als gevolg van het zich voordoen van een geval van overmacht die de werknemer verhindert om tijdens een deel van de referteperiode te werken, zal de recuperatie van deze uren kunnen gebeuren binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referteperiode.

§ 5. Bij de toepassing van een glijdend uurrooster voorziet de werkgever in een systeem van tijdsopvolging dat voor elke betrokken werknemer volgende gegevens bevat:

- de identiteit van de werknemer;
- per dag de duur van zijn arbeidsprestaties;

- en wanneer het een deeltijdse werknemer met een vast werkrooster betreft, het begin en einde van zijn prestaties alsook zijn rustpauzes.

Het systeem van tijdsopvolging houdt deze gegevens bij gedurende de lopende referenteperiode en kan worden geconsulteerd door elke werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster, evenals door de ambtenaar aangewezen door de Koning.

De gegevens die opgetekend worden door het systeem van tijdsopvolging moeten bewaard worden gedurende een periode van vijf jaar na afloop van de dag waarop de gegevens betrekking hebben.

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van het precieze aantal uren dat hij binnen de referenteperiode bedoeld in § 2, 1°, op basis van een glijdend rooster, meer of minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het glijdend rooster.

Artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971

§ 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct. hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100 pct. voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28.

In afwijking van het eerste lid wordt de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing zijn op een arbeidsregeling bedoeld bij de artikelen 20, 20bis, 22, 1° en 2°, en 23, niet als overwerk aangemerkt.

§ 3. De Koning kan sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers, die de bij de vorige paragraaf vastgestelde grenzen niet bereiken, met overwerk gelijkstellen.

Artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971

§ 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct. hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100 pct. voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28.

In afwijking van het eerste lid wordt de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing zijn op een arbeidsregeling bedoeld bij de artikelen 20, 20bis, 20ter, 22, 1° en 2°, en 23, niet als overwerk aangemerkt.

§ 3. De Koning kan sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers, die de bij de vorige paragraaf vastgestelde grenzen niet bereiken, met overwerk gelijkstellen.

§ 4. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan toelaten dat de krachtens § 1 verschuldigde toeslag in bijkomende inhaalrust wordt omgezet.

In het kader van dergelijke overeenkomst geeft elk uur overwerk, dat met een toeslag van 50 % moet worden betaald, recht op ten minste een half uur inhaalrust, terwijl elk uur overwerk, dat met een toeslag van 100 % wordt betaald, recht geeft op ten minste één uur inhaalrust.

Artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 38bis. Het is verboden arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen bij toepassing van artikel 25 van deze wet.

Het eerste lid is niet van toepassing:

1° in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° in geval van dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is;

3° in geval van arbeid die door een onvoorzien noodzakelijkheid wordt vereist, mits de bij artikel 26, § 1, 3°, bedoelde procedure wordt gerespecteerd;

4° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven dagen wordt gewerkt;

5° in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud;

6° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;

7° in geval van toepassing van de afwijking bedoeld bij artikel 24, § 2, van deze wet.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

§ 4. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan toelaten dat de krachtens § 1 verschuldigde toeslag in bijkomende inhaalrust wordt omgezet.

In het kader van dergelijke overeenkomst geeft elk uur overwerk, dat met een toeslag van 50 % moet worden betaald, recht op ten minste een half uur inhaalrust, terwijl elk uur overwerk, dat met een toeslag van 100 % wordt betaald, recht geeft op ten minste één uur inhaalrust.

Artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 38bis. Het is verboden arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen bij toepassing van artikel 25 van deze wet **of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20ter**.

Het eerste lid is niet van toepassing:

1° in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

2° in geval van dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is;

3° in geval van arbeid die door een onvoorzien noodzakelijkheid wordt vereist, mits de bij artikel 26, § 1, 3°, bedoelde procedure wordt gerespecteerd;

4° voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven dagen wordt gewerkt;

5° in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud;

6° voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;

7° in geval van toepassing van de afwijking bedoeld bij artikel 24, § 2, van deze wet.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Art. 27. Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die (op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft), geschikt is om te werken en:

1° die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging of niet op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil;

2° die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten;

3° die, zo hij niet voldoet aan de voorwaarden om bij volmacht te stemmen, afwezig is van het werk gedurende de tijd die noodzakelijk is om zijn plicht als kiezer op het Belgische grondgebied te vervullen.

De Koning, kan, na eensluidend en eenparig advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad van de bepalingen van het vorige lid afwijken.

**WIJZIGING VAN DE WET VAN 12 APRIL 1965
BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN HET LOON
DER WERKNEMERS**

Art. 23. Op het loon van de werknemer mogen alleen in mindering worden gebracht:

Art. 27. **§ 1.** Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die (op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft), geschikt is om te werken en:

1° die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging of niet op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil;

2° die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten;

3° die, zo hij niet voldoet aan de voorwaarden om bij volmacht te stemmen, afwezig is van het werk gedurende de tijd die noodzakelijk is om zijn plicht als kiezer op het Belgische grondgebied te vervullen.

De Koning, kan, na eensluidend en eenparig advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad van de bepalingen van het vorige lid afwijken.

§ 2. In geval van toepassing van een glijdend rooster zoals voorzien in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, zal het loon dat verschuldigd is op basis van § 1 worden gerekend op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur.

**WIJZIGING VAN DE WET VAN 12 APRIL 1965
BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN HET LOON
DER WERKNEMERS**

Art. 9sexies. In geval van toepassing van artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, heeft de werknemer bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Art. 23. Op het loon van de werknemer mogen alleen in mindering worden gebracht:

1° de inhoudingen krachtens de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid;

2° de krachtens het werkplaatsreglement opgelegde geldboeten;

3° de vergoedingen en schadeloosstellingen, verschuldigd ter uitvoering van artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en van artikel 24 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen en van artikel 5 van de wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen;

4° de voorschotten in geld verstrekt door de werkgever;

5° de gestelde borg voor het nakomen der verplichtingen van de werknemer.

1° de inhoudingen krachtens de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid;

2° de krachtens het werkplaatsreglement opgelegde geldboeten;

3° de vergoedingen en schadeloosstellingen, verschuldigd ter uitvoering van artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en van artikel 24 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen en van artikel 5 van de wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen;

4° de voorschotten in geld verstrekt door de werkgever;

5° de gestelde borg voor het nakomen der verplichtingen van de werknemer;

6° het loon dat teveel werd betaald aan de werknemer tewerkgesteld met een glijdend uurrooster zoals voorzien in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die de uren die hij minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, niet tijdig heeft ingehaald op het einde van de refereperiode of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt.

Het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid.

Deze beperking is echter niet van toepassing wanneer de werknemer bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de in het eerste lid, 3°, bedoelde vergoedingen en schadeloosstellingen vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 8 APRIL 1965 TOT INSTELLING VAN DE ARBEIDSREGLEMENTEN

Het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid.

Deze beperking is echter niet van toepassing wanneer de werknemer bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de in het eerste lid, 3°, bedoelde vergoedingen en schadeloosstellingen vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd.

WIJZIGING VAN DE WET VAN 8 APRIL 1965 TOT INSTELLING VAN DE ARBEIDSREGLEMENTEN

Art. 6/1. § 1. In geval van toepassing van een glijdend rooster overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement daarenboven vermelden:

- a) het begin en het einde van de stamtijd en de glijtijd en de duur van de rustpauzes;
- b) de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- c) de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur;
- d) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;
- e) de nadere regels en voorwaarden van recuperatie tijdens de referteperiode van de uren die meer of minder werden gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;
- f) de specifieke sancties in geval van niet-naleving door de werknemer van de regels die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster.

§ 2. De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement.

§ 3. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten op het niveau van de onderneming krachtens artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, 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, op voorwaarde dat alle vermeldingen voorzien in § 1 hierin opgenomen zijn.

Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet

Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 100bis. § 1. Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst, in geval van palliatieve verzorging van een persoon.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder palliatieve verzorging verstaan, elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

§ 3. De periode tijdens welke de werknemer zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op 1 maand. Deze periode kan met één maand verlengd worden.

§ 4. Het bewijs van de in § 2 aangehaalde reden van de schorsing van de arbeidsovereenkomst is ten laste van de werknemer.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regelen met betrekking tot het leveren van dit bewijs.

Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet

Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 100bis. § 1. Een werknemer heeft recht op de volledige schorsing van zijn arbeidsovereenkomst, in geval van palliatieve verzorging van een persoon.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder palliatieve verzorging verstaan, elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

§ 3. De periode tijdens welke de werknemer zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op 1 maand. Deze periode kan met één maand verlengd worden.

§ 4. Het bewijs van de in § 2 aangehaalde reden van de schorsing van de arbeidsovereenkomst is ten laste van de werknemer.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de nadere regelen met betrekking tot het leveren van dit bewijs.

Art. 103quinquies. Behoudens wanneer de Nationale Arbeidsraad voor 1 februari 2017 een collectieve arbeidsovereenkomst sluit in het kader van artikel 103bis, waarin het recht op tijdskrediet met motief overeenkomstig de bepalingen van het tweede en derde lid wordt uitgebreid uiterlijk vanaf 1 april 2017, maken de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, aanspraak op het in het tweede en derde lid bedoelde bijkomende tijdskrediet vanaf een door de Koning vastgestelde datum en uiterlijk op 1 april 2017.

Het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis, wordt verhoogd met 12 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;**

- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2, van deze wet.

Bovenop de verhoging bedoeld in het tweede lid, wordt het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis, verhoogd met 3 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;

- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2, van deze wet;

- om zorg te dragen voor hun gehandicapte kind tot de leeftijd van 21 jaar;

- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind.

De in het tweede en derde lid bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet doet geen afbreuk aan de opname- en uitoefningsvoorraarden die zijn vastgesteld door de in artikel 103bis bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.

E-commerce

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:

1° tot 21° ongewijzigd

E-commerce

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:

1° tot 21° ongewijzigd

22° voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.

TEXTE EN VIGUEUR**Horaires flexibles**

Art. 20bis. § 1^{er}. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou (à défaut, le règlement de travail), peut autoriser le dépassement des limites fixées à l'article 19.

Le règlement de travail et, le cas échéant, la convention collective de travail indiquent au moins:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail ainsi que le nombre d'heures de travail à préster sur la période de référence, dont la durée ne peut excéder une année;

Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 12ter. § 1^{er}. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions d'une convention collective de travail conclue entre un employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale et prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sont introduites dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention au greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, mettant ainsi le règlement de travail en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1['], alinéa 4 de la présente loi.

TEXTE MODIFIÉ**Horaires flexibles**

Art. 20bis. Les limites fixées à l'article 19 peuvent être dépassées via le règlement de travail ou via une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le règlement de travail et, le cas échéant, la convention collective de travail indiquent au moins:

1° La durée hebdomadaire moyenne de travail ainsi que le nombre d'heures de travail à préster sur la période de référence dont la durée est d'une année civile, à moins qu'il ne soit fixé une autre période de douze mois. Il ne peut être dérogé à cette période de référence d'une année civile ou à une autre période fixée de douze mois successifs, ni par règlement de travail, ni par convention collective de travail;

(inchangé)

Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 12ter. § 1^{er}. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions d'une convention collective de travail prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, sont insérées dans le 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, pour autant que cette convention collective de travail contienne toutes les mentions imposées par l'article 6, 1^o, quatrième alinéa de la présente loi.

§ 2. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sont introduites dans le règlement de travail, au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que cette convention collective de travail contienne toutes les mentions exigées par les dispositions de l'article 6, 1^o, alinéa 4, de la présente loi.

§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12, si la convention collective de travail ne satisfait pas aux conditions fixées au § 2, mais qu'elle détermine avec précision la durée du travail, son calcul et l'écart entre les horaires alternatifs et les horaires de travail normaux, le règlement de travail peut être adapté par l'employeur pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1^o, alinéa 4, de la présente loi et ce au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 4 Lorsqu'il n'est pas satisfait aux conditions fixées aux §§ 2 et 3, la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, peut fixer une procédure de modification du règlement de travail dérogeant aux articles 11 et 12 de la présente loi pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1^o, alinéa 4, de la présente loi.

§ 2. abrogé

§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12, si la convention collective de travail **est conclue au sein d'un organe paritaire** et ne satisfait pas aux conditions fixées au § 1^{er}, mais qu'elle détermine avec précision la durée du travail, son calcul et l'écart entre les horaires alternatifs et les horaires de travail normaux, le règlement de travail peut être adapté par l'employeur pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1^o, alinéa 4, de la présente loi et ce au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 4 Lorsqu'il n'est pas satisfait aux conditions fixées au § 1^{er}, la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, peut fixer une procédure de modification du règlement de travail dérogeant aux articles 11 et 12 de la présente loi pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1^o, alinéa 4, de la présente loi.

Heures supplémentaires volontaires

Heures supplémentaires volontaires

Art. 25bis. A l'initiative du travailleur et avec son accord les limites fixées par ou en vertu de la présente section peuvent être dépassées de maximum 100 heures par année civile. Ce dépassement n'est possible que dans la mesure où l'employeur souhaite faire prêter ces heures.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut porter ce nombre à 360 heures maximum.

§ 2. L'accord du travailleur est constaté par écrit et ne peut être conclu que pour une durée de six mois renouvelable. L'accord doit être expressément et préalablement conclu avant la période visée.

Une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 31 décembre 2016 au plus tard, peut déroger aux conditions fixées dans ce paragraphe.

Article 38bis loi du 16 mars 1971

Art. 38bis. Il est interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en cas d'application de l'article 25 de la présente loi.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable:

1° en cas de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent;

2° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel à condition que l'exécution en dehors des heures normales de travail soit indispensable;

3° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue, pour autant que la procédure prévue à l'article 26, § 1^{er}, 3^o, soit respectée;

4° pour des travaux d'inventaires et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de sept jours par travailleur et par année civile;

5° dans les entreprises de réparation et d'entretien de navires;

6° pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement;

7° en cas d'application de la dérogation prévue à l'article 24, § 2, de la présente loi.

Article 38bis loi du 16 mars 1971

Art. 38bis. Il est interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en cas d'application de l'article 25 de la présente loi.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable:

1° en cas de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent;

2° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel à condition que l'exécution en dehors des heures normales de travail soit indispensable;

3° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue, pour autant que la procédure prévue à l'article 26, § 1^{er}, 3^o, soit respectée;

4° pour des travaux d'inventaires et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de sept jours par travailleur et par année civile;

5° dans les entreprises de réparation et d'entretien de navires;

6° pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement;

7° en cas d'application de la dérogation prévue à l'article 24, § 2, de la présente loi.

8° en cas de dépassement des limites de la durée du travail en application de l'article 25bis de la présente loi.

Limite interne

Limite interne

Art. 26bis. § 1. Les dépassements visés aux articles 22, 1^o et 2^o, 23, 24, 25 et 26, § 1^{er}, 3^o, et § 2, ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine.

Cette disposition est aussi applicable aux dépassements commis en infraction aux dispositions de la présente loi ou à d'autres dispositions légales.

La période de référence d'un trimestre peut être prolongée à un an maximum:

- par le Roi;
- 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, par le règlement de travail.

Elle ne peut toutefois être prolongée que par le Roi ou par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi lorsqu'elle s'applique à des travailleurs de nuit. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

En cas d'application de la dérogation prévue à l'article 20bis, la période visée à l'alinéa 1 est, pour l'application des articles 25 et 26, la même que celle fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.

Il ne sera pas tenu compte dans le calcul de cette moyenne des dépassements des limites fixées par les articles 19 et 20 qui résultent de l'application de l'article 26, § 1^{er}, 1^o et 2^o.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ainsi que par ou en vertu d'une convention collective de travail, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours de repos accordés en application de l'article 29, § 4, de la présente loi comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée moyenne de travail visée à l'alinéa 1.

On entend par trimestre, au sens du présent article, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans le même trimestre civil.

Art. 26bis § 1^{er}. Les dépassements visés aux articles 22, 1^o et 2^o, 23, 24, 25 et 26, § 1^{er}, 3^o, et § 2, ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine.

Cette disposition est aussi applicable aux dépassements commis en infraction aux dispositions de la présente loi ou à d'autres dispositions légales.

La période de référence d'un trimestre peut être prolongée à un an maximum:

- par le Roi;
- 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, par le règlement de travail.

Elle ne peut toutefois être prolongée que par le Roi ou par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi lorsqu'elle s'applique à des travailleurs de nuit. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

En cas d'application de la dérogation prévue à l'article 20bis, la période visée à l'alinéa 1 est, pour l'application des articles 25 et 26, la même que celle fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.

Il ne sera pas tenu compte dans le calcul de cette moyenne des dépassements des limites fixées par les articles 19 et 20 qui résultent de l'application **des articles, 25bis et 26**, § 1^{er}, 1^o et 2^o.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ainsi que par ou en vertu d'une convention collective de travail, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours de repos accordés en application de l'article 29, § 4, de la présente loi comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée moyenne de travail visée à l'alinéa 1.

On entend par trimestre, au sens du présent article, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans le même trimestre civil.

§ 1^{er}bis. A aucun moment dans le courant de la période de référence prévue au paragraphe 1^{er}, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 78 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées dans cette période de référence.

Si la durée de la période de référence a été prolongée à un an en application du § 1^{er}, alinéa 3, la limite de 78 heures prévue à l'alinéa précédent est portée à 91 heures. Toutefois cette augmentation ne pourra être appliquée que trois mois après le début de la période de référence d'un an.

La limite de 91 heures peut être portée à 130 heures ou à 143 heures selon les procédures fixées par le Roi garantissant un accord ou une concertation avec les travailleurs ou leurs représentants. Dans le cadre de ces procédures, le Roi peut autoriser de déroger aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Dans l'application de ces procédures, une attention particulière sera accordée à l'emploi, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la qualité du travail.

§ 2. Les dépassements visés à l'article 22, 3^o, ne sont autorisés qu'à condition que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire de travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les treize semaines qui suivent ces dépassements.

§ 2bis. A la demande du travailleur, 91 heures par année civile, prestées en vertu de l'article 25 ou de l'article 26, § 1^{er}, 3^o, ne seront pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue au paragraphe 1^{er} et ne seront pas prises en compte pour le respect de la limite prévue au paragraphe 1^{er}bis.

Cette demande du travailleur doit être formulée avant l'échéance de la période de paie au cours de laquelle ces prestations ont été effectuées.

Ces 91 heures peuvent être portées à 130 heures ou à 143 heures selon les procédures fixées par le Roi. Dans le cadre de ces procédures, le Roi peut autoriser de déroger aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Dans l'application de ces procédures, une attention particulière sera accordée à l'emploi, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la qualité du travail.

§ 1^{er}bis. A aucun moment dans le courant de la période de référence prévue au paragraphe 1^{er}, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées dans cette période de référence.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut augmenter cette limite de 143 heures.

Les heures supplémentaires prestées pendant la période de référence concernée en application de l'article 25bis sont prises en compte lors du calcul de la durée totale du travail presté visée à l'alinéa 1^{er}, à l'exception des 25 premières heures prestées. Par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, ce nombre de 25 heures peut être porté à 60 heures maximum.

§ 2. Les dépassements visés à l'article 22, 3^o, ne sont autorisés qu'à condition que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire de travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les treize semaines qui suivent ces dépassements.

§ 2bis. A la demande du travailleur, 91 heures par année civile, prestées en vertu de l'article 25 ou de l'article 26, § 1^{er}, 3^o, ne seront pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue au paragraphe 1^{er} et ne seront pas prises en compte pour le respect de la limite prévue au paragraphe 1^{er}bis.

Cette demande du travailleur doit être formulée avant l'échéance de la période de paie au cours de laquelle ces prestations ont été effectuées.

Ces 91 heures peuvent être portées à 130 heures ou à 143 heures selon les procédures fixées par le Roi. Dans le cadre de ces procédures, le Roi peut autoriser de déroger aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Dans l'application de ces procédures, une attention particulière sera accordée à l'emploi, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la qualité du travail.

§ 3. En cas d'application des articles 25 et 26, § 2, et pour autant qu'il ne soit pas fait usage simultanément de la dérogation visée à l'article 20bis, la moyenne sur la période prévue au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures ou d'un nombre d'heures supérieur fixé par le Roi, à condition que des repos compensatoires soient octroyés dans les trois mois ou une période plus longue fixée par le Roi, qui suit la période visée au § 1^{er}, au cours de laquelle ce dépassement s'est produit.

Dans le cas où un maximum supérieur à 65 heures a été fixé en vertu de l'alinéa précédent, le Roi peut augmenter la limite fixée au paragraphe 1^{erbis}.

Le repos compensatoire doit être octroyé à raison d'un jour complet de repos par dépassement atteignant la durée journalière de travail fixée à l'article 19. Il doit coïncider avec un jour durant lequel le travailleur aurait normalement travaillé s'il n'avait pas bénéficié d'un repos compensatoire en application du présent article et compte comme temps de travail pour le calcul de la moyenne visée au § 1^{er}.

Dans les cas où il ne peut être octroyé dans la période visée à l'alinéa 1^{er}, en raison des dispositions de l'alinéa 3, le repos compensatoire est octroyé dans les trois mois qui suivent la fin de la période pendant laquelle le repos compensatoire n'a pu être octroyé. Toutefois, si la durée de cette dernière période dépasse six mois, le repos compensatoire n'est plus octroyé.

Art. 27. § 1^{er}. Sauf dans les cas prévus aux articles 22, 2^o, et 26, § 1^{er}, 1^o et 2^o, et § 2, la durée du travail ne peut excéder onze heures par jour ni cinquante heures par semaine, même en cas d'application cumulée de plusieurs dispositions.

§ 2. Lorsqu'il est travaillé en application de l'article 22, 2^o, la durée de travail est toutefois limitée à douze heures par jour et à cinquante heures par semaine. La durée hebdomadaire de travail peut être portée à cinquante-six heures si la durée journalière de travail n'excède pas huit heures. Ces limites journalières et hebdomadaires peuvent être dépassées en cas d'application de l'article 26, § 1^{er}, 1^o et 2^o, et § 2.

§ 3. Le Roi peut autoriser le dépassement de la limite de cinquante heures prévue aux §§ 1^{er} et 2 dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises où cette limite ne peut être appliquée, sauf lorsque le travailleur est occupé dans le cadre d'un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

§ 3. En cas d'application des articles 25 et 26, § 2, et pour autant qu'il ne soit pas fait usage simultanément de la dérogation visée à l'article 20bis, la moyenne sur la période prévue au § 1^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures ou d'un nombre d'heures supérieur fixé par le Roi, à condition que des repos compensatoires soient octroyés dans les trois mois ou une période plus longue fixée par le Roi, qui suit la période visée au § 1^{er}, au cours de laquelle ce dépassement s'est produit.

Dans le cas où un maximum supérieur à 65 heures a été fixé en vertu de l'alinéa précédent, le Roi peut augmenter la limite fixée au paragraphe 1^{erbis}.

Le repos compensatoire doit être octroyé à raison d'un jour complet de repos par dépassement atteignant la durée journalière de travail fixée à l'article 19. Il doit coïncider avec un jour durant lequel le travailleur aurait normalement travaillé s'il n'avait pas bénéficié d'un repos compensatoire en application du présent article et compte comme temps de travail pour le calcul de la moyenne visée au § 1^{er}.

Dans les cas où il ne peut être octroyé dans la période visée à l'alinéa 1^{er}, en raison des dispositions de l'alinéa 3, le repos compensatoire est octroyé dans les trois mois qui suivent la fin de la période pendant laquelle le repos compensatoire n'a pu être octroyé. Toutefois, si la durée de cette dernière période dépasse six mois, le repos compensatoire n'est plus octroyé.

Art. 27. § 1^{er}. Sauf dans les cas prévus aux articles 22, 2^o, et 26, § 1^{er}, 1^o et 2^o, et § 2, la durée du travail ne peut excéder onze heures par jour ni cinquante heures par semaine, même en cas d'application cumulée de plusieurs dispositions.

§ 2. Lorsqu'il est travaillé en application de l'article 22, 2^o, la durée de travail est toutefois limitée à douze heures par jour et à cinquante heures par semaine. La durée hebdomadaire de travail peut être portée à cinquante-six heures si la durée journalière de travail n'excède pas huit heures. Ces limites journalières et hebdomadaires peuvent être dépassées en cas d'application de l'article 26, § 1^{er}, 1^o et 2^o, et § 2.

§ 3. Le Roi peut autoriser le dépassement de la limite de cinquante heures prévue aux §§ 1^{er} et 2 dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises où cette limite ne peut être appliquée, sauf lorsque le travailleur est occupé dans le cadre d'un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

§ 4. Les dérogations prévues aux articles 22, 1^o et 2^o, 23 et 24, ne sont pas applicables aux travailleurs de nuit lorsque leur travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

Ces risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes sont définis par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ou, à défaut d'une telle convention collective de travail, par le Roi. Cette convention collective de travail, ou à défaut le Roi, peut déclarer certaines de ces dérogations applicables, en tout ou en partie, aux travailleurs de nuit visés à l'alinéa 1^{er}.

§ 4. Les dérogations prévues aux articles 22, 1^o et 2^o, 23 et 24, ne sont pas applicables aux travailleurs de nuit lorsque leur travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Pour l'application du présent alinéa, il faut entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.

Ces risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes sont définis par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ou, à défaut d'une telle convention collective de travail, par le Roi. Cette convention collective de travail, ou à défaut le Roi, peut déclarer certaines de ces dérogations applicables, en tout ou en partie, aux travailleurs de nuit visés à l'alinéa 1^{er}.

§ 5. 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.

Elargissement du plus minus conto

Loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses (I)

Art. 204. Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de construction et d'assemblage de véhicules automobiles et de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique pour autant que les entreprises répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes:

- appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale;
- être soumises à des cycles de production de longue durée qui s'étendent sur plusieurs années, auxquels l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail;
- être confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit industriel nouvellement développé;

Elargissement du plus minus conto

Loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses (I)

Art. 204. Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux employeurs et travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires pour autant que les entreprises répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes:

- appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale;
- être soumises à des cycles de production ou de développement de longue durée qui s'étendent sur plusieurs années, auxquels l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail;
- être confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit nouvellement développé ou un service nouvellement développé;

- être confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de références de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

- être confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de références de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le Roi peut par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres et sur proposition du Conseil national du Travail, modifier ou compléter les caractéristiques prévues à l'alinéa 1^{er}.

Art. 205. Le Roi peut, après avis unanime et conforme du Conseil national du Travail, rendre applicables les dispositions de la présente loi à des employeurs et des travailleurs des entreprises de construction et assemblage de véhicules automobiles ainsi que des entreprises de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles, ne ressortissant pas à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et répondant aux critères évoqués dans l'article 204.

Art. 206. § 1^{er}. Une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal peut:

- autoriser le dépassement de la limite de la durée du travail, fixée à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sans que la limite journalière ne puisse excéder 10 heures par jour et la limite hebdomadaire ne puisse excéder 48 heures par semaine;

- autoriser que la période de référence pour le respect de la durée du travail applicable dans l'entreprise dépasse la période de référence prévue à l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971, sans toutefois dépasser une période de 6 ans.

Dans ce cas, par dérogation à l'article 26bis, § 1^{er}, alinéa 8, la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire déterminera le nombre d'heures de dépassement maximum de la durée moyenne de travail autorisée, ainsi que la durée maximale de la période de référence.

§ 2. Par dérogation à l'article 29, § 2, de la même loi, n'est pas considéré comme travail supplémentaire, le travail effectué dans le respect des conditions et limites prévues en exécution du § 1^{er}.

§ 3. Les dérogations prévues au § 1^{er} et au § 2, ne portent pas préjudice aux autres dispositions de la même loi.

Art. 205. abrogé

Art. 206. § 1^{er}. Une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal peut:

- autoriser le dépassement de la limite de la durée du travail, fixée à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sans que la limite journalière ne puisse excéder 10 heures par jour et la limite hebdomadaire ne puisse excéder 48 heures par semaine;

- autoriser que la période de référence pour le respect de la durée du travail applicable dans l'entreprise dépasse la période de référence prévue à l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971, sans toutefois dépasser une période de 6 ans.

Dans ce cas, par dérogation à l'article 26bis, § 1^{er bis}, la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire déterminera le nombre d'heures de dépassement maximum de la durée moyenne de travail autorisée, ainsi que la durée maximale de la période de référence.

§ 2. Par dérogation à l'article 29, § 2, de la même loi, n'est pas considéré comme travail supplémentaire, le travail effectué dans le respect des conditions et limites prévues en exécution du § 1^{er}.

§ 3. Les dérogations prévues au § 1^{er} et au § 2, ne portent pas préjudice aux autres dispositions de la même loi.

§ 4. L'application des dérogations autorisées par le § 1^{er} 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.

Art. 208. § 1^{er}. Le régime dérogatoire prévu dans la présente section ne peut être appliqué qu'à la condition que l'organe paritaire compétent ait conclu sous ce rapport un règlement général par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

A la demande de toutes les organisations représentées dans l'organe paritaire compétent, les motifs, tels que prévus à l'article 204, invoqués par la convention collective de travail, doivent être préalablement reconnus par le ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du Travail.

§ 2. Cette convention collective de travail visée au § 1^{er}, doit régler au moins les questions suivantes:

1. la durée maximale de la période de référence;
2. le délai minimal d'avertissement des modifications d'horaires;
3. le nombre maximum d'heures de dépassement de la durée moyenne de travail autorisée, par dérogation à l'article 26bis, § 1^{er}, alinéa 8, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
4. une description claire des parties du champ de compétence de l'organe paritaire concerne où ce régime dérogatoire peut être appliqué.

§ 3. Une entreprise ne pourra faire application de ce régime dérogatoire que si une convention collective de travail a été conclue au niveau de l'entreprise entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale.

Dans le cas où il n'existe pas de délégation syndicale, une convention collective de travail doit être conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de l'organe paritaire compétent.

Les entreprises doivent impérativement motiver qu'elles répondent cumulativement à tous les critères énoncés à l'article 204 et que l'introduction d'une telle convention collective de travail a comme objectif le maintien maximal ou le développement de l'emploi.

§ 4. L'application des dérogations autorisées par le § 1^{er} 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.

Art. 208. § 1^{er}. Le régime dérogatoire prévu dans la présente section ne peut être appliqué qu'à la condition que l'organe paritaire compétent ait conclu sous ce rapport un règlement général par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

A la demande de toutes les organisations représentées dans l'organe paritaire compétent, les motifs, tels que prévus à l'article 204, invoqués par la convention collective de travail, doivent être préalablement reconnus par le ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du Travail.

§ 2. Cette convention collective de travail visée au § 1^{er}, doit régler au moins les questions suivantes:

1. la durée maximale de la période de référence;
2. le délai minimal d'avertissement des modifications d'horaires;
3. le nombre maximum d'heures de dépassement de la durée moyenne de travail autorisée, par dérogation à l'article **26bis**, § **1^{erbis}**, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
4. une description claire des parties du champ de compétence de l'organe paritaire concerne où ce régime dérogatoire peut être appliqué.

§ 3. Une entreprise ne pourra faire application de ce régime dérogatoire que si une convention collective de travail a été conclue au niveau de l'entreprise entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale.

Dans le cas où il n'existe pas de délégation syndicale, une convention collective de travail doit être conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de l'organe paritaire compétent.

Les entreprises doivent impérativement motiver qu'elles répondent cumulativement à tous les critères énoncés à l'article 204 et que l'introduction d'une telle convention collective de travail a comme objectif le maintien maximal ou le développement de l'emploi.

Les motifs invoqués par la convention collective de travail, conformément à l'alinéa précédent, doivent être préalablement reconnus par le ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du Travail.

Cette convention collective de travail doit, dans les limites fixées par la loi et par la convention visée au présent article, fixer les modalités d'application concrètes du régime dérogatoire des travailleurs.

Elle doit préciser au moins les points suivants:

1. les limites de la durée du travail;
2. la durée et le début de la période de référence applicable;
3. en ce qui concerne les horaires:
 - a) tous les horaires susceptibles d'être appliqués;
 - b) la manière suivant laquelle un changement d'horaires peut être opéré;
 - c) les modes et les délais dans lesquels les horaires doivent être portés à la connaissance.

Contrats de travail intérimaire à durée indéterminée

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Les motifs invoqués par la convention collective de travail, conformément à l'alinéa précédent, doivent être préalablement reconnus par le ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du Travail.

Cette convention collective de travail doit, dans les limites fixées par la loi et par la convention visée au présent article, fixer les modalités d'application concrètes du régime dérogatoire des travailleurs.

Elle doit préciser au moins les points suivants:

1. les limites de la durée du travail;
2. la durée et le début de la période de référence applicable;
3. en ce qui concerne les horaires:
 - a) tous les horaires susceptibles d'être appliqués;
 - b) la manière suivant laquelle un changement d'horaires peut être opéré;
 - c) les modes et les délais dans lesquels les horaires doivent être portés à la connaissance.

Contrats de travail intérimaire à durée indéterminée

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 8ter. § 1^{er}. Une entreprise de travail intérimaire peut conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un intérimaire en vue d'effectuer des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs. Par «missions d'intérim», on entend les périodes durant lesquelles l'intérimaire est mis à la disposition d'un utilisateur par l'entreprise de travail intérimaire en vue d'effectuer un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^{er} de la présente loi.

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit mentionner les conditions générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée du travail de l'intérimaire, ainsi que comporter une description des emplois pour lesquels l'intérimaire peut être engagé et qui correspondent à sa qualification professionnelle.

Pour chaque mission d'intérim qui est effectuée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée:

1° le contrat visé à l'article 17 doit être conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur;

2° l'entreprise de travail intérimaire doit remettre à l'intérimaire une lettre de mission contenant les mentions prescrites par l'article 9 et, le cas échéant, par l'article 9bis. Cette lettre de mission doit être remise à l'intérimaire au plus tard au début de la mission d'intérim.

§ 2. Le contrat de travail visé au § 1^{er} est soumis aux règles régissant les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée, telles qu'instituées par la législation générale relative aux contrats de travail, sous réserve de ce qui est prévu dans cet article.

Ce contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard au moment où l'intérimaire entre au service de l'entreprise de travail intérimaire, selon le modèle établi par la Commission paritaire pour le travail intérimaire par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le contrat de travail signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit dans les mêmes conditions que celles stipulées à l'article 8.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut, pour les intérimaires, fixer des dérogations aux règles générales régissant la résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

§ 3. Le contrat de travail visé au § 1^{er} peut prévoir des périodes d'interruption entre deux missions d'intérim, dites «périodes d'intermissions». Ces périodes sont assimilées à des périodes d'activité pour la détermination des droits en matière de vacances annuelles et pour le calcul de l'ancienneté et pour l'application des dispositions et des conventions qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire a droit à un salaire horaire minimum garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à disposition d'un utilisateur. La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi le montant de ce salaire horaire ainsi que la durée journalière et hebdomadaire de travail à temps plein qui sert de référence pour le calcul du salaire garanti.

Pendant les périodes d'intermission, l'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques.

La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit, par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, les modalités concernant la manière dont l'intérimaire est informé de chaque nouvelle mission d'intérim qui se présente à la fin d'une période d'intermission.

§ 4. Pendant les périodes durant lesquelles l'intérimaire, lié à une entreprise de travail intérimaire par un contrat de travail à durée indéterminée, est mis à disposition d'un utilisateur, les dispositions de ce chapitre s'appliquent, étant entendu que, dans les articles 9 et 9bis, les mots «contrat de travail intérimaire» sont remplacés par les mots «lettre de mission».

§ 5. La possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée, telle que prévue par cet article, ne peut être utilisée que pour autant que les conventions collectives de travail visées au § 2 et au § 3 et rendues obligatoires par le Roi aient été établies.».

Réforme groupement d'employeurs

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

Art. 186. Par dérogation à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le ministre qui a l'Emploi, le Travail et la Concertation sociale dans ses attributions peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre des travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Le ministre fixe la durée de cette autorisation.

Cette autorisation est soumise pour avis préalable à un organe composé paritairement au sein duquel siègent toutes les organisations représentées au sein du Conseil National du Travail.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et après avis du Conseil national du Travail, sous quelles conditions cette autorisation est accordée.

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

Réforme groupement d'employeurs

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

Art. 186. Par dérogation à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le Ministre de l'Emploi peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre des travailleurs à la disposition de leurs membres afin de mutualiser leurs besoins.

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

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

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

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

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

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

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

Le groupement d'employeurs ne peut mettre ses travailleurs qu'à la disposition d'employeurs qui sont membres du groupement d'employeurs.

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

Le groupement d'employeurs ne peut pas mettre à disposition des travailleurs en cas de grève ou lock-out chez ce même membre.

Le groupement d'employeurs peut faire appel à l'intervention d'un organisateur externe spécialement agréé en tant que spécialiste du marché du travail. Si cet organisateur externe exerce également les activités de travail intérimaire, la législation sur le travail intérimaire ne s'applique pas aux activités exercées dans le cadre exclusif du groupement d'employeurs.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 190. Dans son autorisation accordée en vertu de l'article 186, le ministre détermine la commission paritaire dont relèvent les travailleurs du groupement d'employeurs.

Si tous les utilisateurs relèvent de la même commission paritaire, le ministre ne peut déterminer une autre commission.

Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas de la même commission paritaire, le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Concertation Sociale détermine la commission paritaire du groupement d'employeurs parmi les commissions paritaires dont relèvent les membres du groupement d'employeurs.

Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas de la même commission paritaire, le principe du "user pay" est appliqué au groupement d'employeurs. Le contenu et les modalités du principe du "user pay" sont fixés par une convention collective du travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 190. § 1^{er}. Dans son autorisation accordée en vertu de l'article 186, le Ministre de l'Emploi détermine l'organe paritaire compétent, le cas échéant l'organe paritaire compétent pour les employés et l'organe paritaire compétent pour les ouvriers, dont relèvent le groupement d'employeurs et ses travailleurs.

§ 2. Si tous les membres du groupement d'employeurs relèvent du même organe paritaire, le Ministre de l'Emploi ne peut désigner un autre organe paritaire.

§ 3. Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas du même organe paritaire, le Ministre de l'Emploi désigne l'organe paritaire du groupement d'employeurs parmi les organes paritaires dont relèvent les membres du groupement d'employeurs.

Le groupement d'employeurs dont tous les membres fondateurs ne relèvent pas du même organe paritaire propose, dans sa demande, le rattachement à un organe paritaire parmi ceux dont ses membres relèvent.

S'il l'estime nécessaire, le Ministre de l'Emploi peut demander l'avis du Conseil national du Travail lorsque tous les membres du groupement ne relèvent pas du même organe paritaire.

Le Ministre de l'Emploi détermine l'organe paritaire en fonction du dossier, selon un des critères suivants:

- L'organe paritaire d'un ou plusieurs membres du groupement avec le plus grand volume horaire prévu dans la mise à disposition;
- L'organe paritaire d'un ou plusieurs membres avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.

Si un nouveau membre ne relevant pas de l'un des organes paritaires des membres fondateurs s'adjoint au groupement, une nouvelle demande doit être faite afin de vérifier si le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé reste justifié. Le Ministre, s'il l'estime nécessaire, peut demander l'avis du Conseil national du Travail. Le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé est maintenu au cours de la procédure de demande.

§ 4. Le Ministre peut modifier le rattachement à l'organe paritaire sur base des éléments de fait communiqués dans le rapport d'activités.

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

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

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

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

Art. 190/1. Les dispositions de la présente section sont évaluées tous les deux ans au sein du Conseil national du Travail.

Simplification du travail à temps partiel

Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

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. Pour les travailleurs occupés à temps partiel, ces indications sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel.

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.

Art. 193/1. Les dispositions de la présente section sont évaluées après quatre ans au sein du Conseil national du Travail.

Simplification du travail à temps partiel

Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

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. (...)

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.

Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés:

- a) La plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être prévues;
- b) Les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues;
- 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 et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel seront informés de leurs horaires de travail; l'avis doit déterminer les horaires individuels de travail et est en tout cas écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur au délai d'un jour ouvrable.**

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 où commence la descente et où finit la montée de chaque poste.

En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre:

- a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à préster sur une période de référence;
- b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;
- c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 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 occupés dans un service public qui n'est pas visé par le chapitre III, sections 1 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 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 où commence la descente et où finit la montée de chaque poste.

En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre:

- a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à préster sur une période de référence;
- b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;
- c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 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 occupés dans un service public qui n'est pas visé par le chapitre III, sections 1 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;

3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;

4° a) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;

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;

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 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;

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;

b) la date des vacances annuelles collectives;

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;

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 où le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;

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;

4° a) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;

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;

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 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;

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;

b) la date des vacances annuelles collectives;

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;

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 où le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;

15° l'adresse des bureaux d'inspection où 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 mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions 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.

§ 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.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art.11bis. 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.

15° l'adresse des bureaux d'inspection où 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 mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions 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.

§ 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.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art.11bis. 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.

L'horaire de travail à temps partiel peut être variable. La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixées à l'article 26bis, § 1^{er}, 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 premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui:

- soit sont prévus par le règlement de travail;
- soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

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.

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.

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.

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^{ème} 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^{er}, 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.

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.

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.

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 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.

Loi-programme du 22 décembre 1989

Art. 157. Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel, constaté par écrit conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou d'un extrait de ce contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur à temps partiel auquel ils s'appliquent ainsi que sa signature et celle de l'employeur, doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Le Roi peut prévoir d'autres modalités équivalentes.

Art. 158. Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé selon un cycle dont les horaires de travail ont été repris dans le règlement de travail et qui s'étend sur plus d'une semaine, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Par cycle, il faut entendre une succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans le règlement de travail.

A défaut, l'employeur est tenu de se conformer aux obligations prévues à l'article 159.

Art. 159. Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs par l'affichage d'un avis conforme au prescrit de l'alinéa 2, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés, dans les locaux de l'entreprise à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précitée, au moins cinq jours à l'avance, ou selon les modalités prévues par la convention collective de travail ou par le règlement de travail.

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.

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.

Loi-programme du 22 décembre 1989

Art. 157. Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel, constaté par écrit conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou d'un extrait de ce contrat de travail contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur à temps partiel auquel ils s'appliquent ainsi que sa signature et celle de l'employeur, doit être conservée, soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Le Roi peut prévoir d'autres modalités équivalentes.

Art. 158. Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé selon un cycle qui s'étend sur plus d'une semaine, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Par «cycle», il faut entendre une succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans le contrat de travail du travailleur à temps partiel, constaté par écrit conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

A défaut, l'employeur est tenu de se conformer aux obligations prévues à l'article 159.

Art. 159. Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les travailleurs sont informés préalablement de leurs horaires de travail moyennant un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine les horaires individuels de travail, de la manière et endéans le délai prévus dans le règlement de travail comme requis par l'article 6, § 1^{er}, 1^o, troisième alinéa de la loi du 8 avril 1965 précitée.

Un avis, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le commencement de la journée de travail à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précité. Cet avis doit déterminer individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur. Le Roi peut prévoir une autre modalité équivalente.

Le délai de cinq jours ouvrables prévu à l'alinéa 1^{er} peut être modifié par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 160. L'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel est tenu de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail visés aux articles 157 à 159.

Art. 164. Des appareils appropriés peuvent remplacer le document visé à l'article 160, à condition:

- a) que les documents utilisés pour l'enregistrement mentionnent:
 - 1^o les nom et prénoms du travailleur;
 - 2^o le numéro d'inscription du travailleur dans le registre du personnel;
 - 3^o la période à laquelle le document utilisé se rapporte;
 - 4^o l'heure exacte du début et de la fin de la journée de travail; ces données doivent être enregistrées conformément à l'article 161, alinéa 2;
- A partir du moment et aussi longtemps que l'horaire est en vigueur, cet avis avec les horaires individuels de travail, ou une copie de celui-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur.**
- Art. 160. Excepté lorsqu'un système de suivi du temps tel que visé par l'article 164 est utilisé, l'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel est tenu de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail visées aux articles 157 à 159.**
- Art. 164. Un système de suivi du temps peut remplacer le document visé à l'article 160, à condition:**
- a) que le système de suivi du temps pour chaque travailleur concerné comprenne les données suivantes:**
 - 1^o l'identité du travailleur;**
 - 2^o par jour, le début et la fin de ses prestations et de ses intervalles de repos; ces données doivent respectivement être consignées au moment où les prestations commencent, où elles finissent ainsi qu'au début et à la fin de ses intervalles de repos;**
 - 3^o la période à laquelle les données consignées se rapportent;**
 - b) que le système de suivi du temps contienne les données consignées durant la période concernée et puisse être consulté par le travailleur à temps partiel, ainsi que par les fonctionnaires chargés de la surveillance de l'exécution de la présente section aux conditions prescrites par l'article 166;**

- b) qu'en cas d'utilisation de procédés informatiques, une feuille contenant les mêmes mentions que celles visées au a), soit imprimée au moins une fois par semaine; qu'en tout état de cause une feuille reprenant les mentions de la journée puisse être imprimée immédiatement lors d'un contrôle;
 - c) que ces feuilles ou documents soient tenus et conservés par l'employeur dans les mêmes conditions que celles imposées pour la tenue et la conservation du registre visé à l'article 165;
 - d) que ces feuilles ou documents puissent être consultés à leur demande, par la délégation syndicale.
- d) que la délégation syndicale soit en mesure d'exercer, conformément à la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, ses pouvoirs concernant le système de suivi du temps et les données consignées.**

Art. 169. § 1^{er}. Les documents, mesures de contrôle, appareils et registres visés aux articles 162 à 165 sont assimilés pour la présente section au document visé à l'article 160.

§ 2. Le Roi détermine la forme des documents visés aux articles 160, 162, 164 et 165, les mentions qu'ils doivent contenir, ainsi que toutes autres modalités relatives à la tenue des documents et au fonctionnement des appareils.

Art. 171. A défaut d'inscription dans les documents visés aux articles 160, 162, 163 et 165 ou d'utilisation des appareils visés à l'article 164, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein.

A défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel visées aux articles 157 à 159, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein.

c) que les données consignées soient conservées comme prescrit par les articles 167 et 168;

d) que la délégation syndicale soit en mesure d'exercer, conformément à la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, ses pouvoirs concernant le système de suivi du temps et les données consignées.

Art. 169. § 1^{er}. Les documents, mesures de contrôle, **systèmes de suivi du temps** et registres visés aux articles 162 à 165 sont assimilés pour la présente section au document visé à l'article 160.

§ 2. Le Roi détermine la forme des documents visés aux articles 160, 162 (...) et 165, les mentions qu'ils doivent contenir, ainsi que toutes autres modalités relatives à la tenue des documents et au fonctionnement des appareils.

Art. 171. A défaut d'inscription dans les documents visés aux articles 160, 162, 163 et 165 ou d'utilisation **d'un système de suivi du temps** visés à l'article 164, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein.

A défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel visées aux articles 157 à 159, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein.

Horaires flottants

Loi du 16 mars 1971 sur le travail

Horaires flottants

Loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 20ter. § 1^{er}. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou le règlement de travail peut autoriser l'instauration d'un horaire flottant permettant le dépassement des limites fixées à l'article 19.

L'horaire flottant comporte des périodes fixes dans lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et à la disposition de l'employeur au sens de l'article 19 et des périodes variables dans lesquelles le travailleur choisit lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses, sans préjudice de l'organisation de travail effective.

§ 2. La convention collective de travail et, le cas échéant le règlement de travail indiquent au moins:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence, dont la durée est fixée à 3 mois calendrier sauf si la convention collective de travail ou le règlement de travail fixent une autre durée sans toutefois excéder un an;

2° l'horaire de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise, ci-après appelé plage fixe;

3° l'horaire des périodes variables, ci-après appelées plages mobiles, dans lesquelles le travailleur choisit lui-même son arrivée, son départ et ses pauses. La durée journalière de travail ne peut excéder neuf heures;

4° le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée dans l'entreprise, sans que la durée hebdomadaire de travail ne puisse excéder 45 heures;

5° le nombre d'heures prestées en moins ou en plus par rapport à la durée hebdomadaire moyenne et qui, à la fin de la période de référence, pourront faire l'objet d'un report, sans que ce nombre soit supérieur à douze heures.

Les douze heures prévues au point 5° peuvent être augmentées par convention collective de travail.

§ 3. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur la période de référence; ces jours sont comptabilisés en tenant compte de la durée journalière moyenne de travail renseignée dans le règlement de travail;

§ 4. Les limites fixées au § 2, 3° et 4°, peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25bis et 26.

Si, à la fin de la période de référence, le travailleur a presté plus d'heures ou moins d'heures que la durée hebdomadaire moyenne de travail en raison de la survenance d'un cas de force majeure qui l'empêche de travailler pendant une partie de la période de référence, la récupération de ces heures pourra se faire dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.

§ 5. En cas d'application d'un horaire flottant l'employeur prévoit un système de suivi du temps qui pour chaque travailleur concerné comprend les mentions suivantes:

- l'identité du travailleur;
- par jour la durée de ses prestations de travail;
- et lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel à horaire fixe, le début et la fin de ses prestations ainsi que ses pauses.

Le système de suivi du temps conserve ces données pendant la période de référence en cours et doit pouvoir être consulté par chaque travailleur occupé sur base d'un horaire flottant, ainsi que par le fonctionnaire désigné par le Roi.

Les données consignées par le système de suivi du temps de travail doivent être conservées durant une période de 5 ans après la fin du jour auquel se rapportent les données.

L'employeur doit veiller à ce que le travailleur, dans la période de référence visée au § 2, 1°, puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de l'horaire flottant.

Art. 29. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20bis, 22, 1^o et 2^o, et 23.

§ 3. Le Roi peut assimiler à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel qui n'atteignent pas les limites fixées au paragraphe précédent.

§ 4. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser le remplacement du sursalaire dû en application du § 1^{er} par un repos compensatoire complémentaire.

Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % ouvre le droit à un repos d'au moins une heure.

Art. 38bis. Il est interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en cas d'application de l'article 25 de la présente loi.

Art. 29. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20bis, **20ter**, 22, 1^o et 2^o, et 23.

§ 3. Le Roi peut assimiler à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel qui n'atteignent pas les limites fixées au paragraphe précédent.

§ 4. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser le remplacement du sursalaire dû en application du § 1^{er} par un repos compensatoire complémentaire.

Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % ouvre le droit à un repos d'au moins une heure.

Art. 38bis. Il est interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en cas d'application de l'article 25 de la présente loi **ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20ter**.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable:

- 1° en cas de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent;
- 2° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel à condition que l'exécution en dehors des heures normales de travail soit indispensable;
- 3° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue, pour autant que la procédure prévue à l'article 26, § 1^{er}, 3^o, soit respectée;
- 4° pour des travaux d'inventaires et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de sept jours par travailleur et par année civile;
- 5° dans les entreprises de réparation et d'entretien de navires;
- 6° pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement;
- 7° en cas d'application de la dérogation prévue à l'article 24, § 2, de la présente loi.

Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 27. A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler (au moment de se rendre au travail):

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé;

3° qui, ne se trouvant pas dans les conditions pour voter par procuration, s'absente du travail le temps nécessaire pour remplir son devoir d'électeur en territoire belge.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er}, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable:

- 1° en cas de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent;
- 2° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel à condition que l'exécution en dehors des heures normales de travail soit indispensable;
- 3° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue, pour autant que la procédure prévue à l'article 26, § 1^{er}, 3^o, soit respectée;
- 4° pour des travaux d'inventaires et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de sept jours par travailleur et par année civile;
- 5° dans les entreprises de réparation et d'entretien de navires;
- 6° pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement;
- 7° en cas d'application de la dérogation prévue à l'article 24, § 2, de la présente loi.

Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 27. **§ 1.** A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler (au moment de se rendre au travail):

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé;

3° qui, ne se trouvant pas dans les conditions pour voter par procuration, s'absente du travail le temps nécessaire pour remplir son devoir d'électeur en territoire belge.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er}, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

§ 2. En cas d'application d'un horaire flottant tel que prévu à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la rémunération due sur base du § 1^{er} sera calculée par rapport à la durée journalière moyenne.

Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Art. 23. Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur:

1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale;

2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier;

3° les indemnités et dédommagements, dûs en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques;

4° les avances en argent faites par l'employeur;

5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur.

Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Art. 9sexies. En cas d'application de l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971, le travailleur a droit, à chaque période de paie, au paiement de sa rémunération normale afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.

Art. 23. Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur:

1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale;

2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier;

3° les indemnités et dédommagements, dûs en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques;

4° les avances en argent faites par l'employeur;

5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur;

6° la rémunération payée en trop, au travailleur occupé en application d'un horaire flottant comme prévu à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.

Le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Toutefois, cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés à l'alinéa 1^{er}, 3^o.

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Toutefois, cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés à l'alinéa 1^{er}, 3^o.

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 6/1. § 1^{er}. En cas d'application d'un horaire flottant conformément à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit en outre indiquer:

- a) **le début et la fin des plages fixes et des plages mobiles et la durée des intervalles de repos;**
- b) **la durée maximale de travail journalière et hebdomadaire;**
- c) **la durée journalière moyenne de travail;**
- d) **le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;**
- e) **les modalités et conditions de récupération, pendant la période de référence, des heures prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail;**
- f) **les sanctions spécifiques en cas de non-respect par le travailleur des règles applicables à l'horaire flottant.**

§ 2. Les mentions reprises au règlement de travail doivent être complétées par une annexe au règlement de travail reprenant l'ensemble des règles applicables à l'horaire flottant. Cette annexe fait partie intégrante du règlement de travail.

§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12 les dispositions de la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, en vertu de l'article 20 ter de la loi du 16 mars 1971, 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 Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que toutes les mentions prévues dans le § 1^{er} soient reprises.

Prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales

Art. 100bis. § 1. Un travailleur a droit à la suspension complète de son contrat de travail en cas de soins palliatifs donnés à une personne.

§ 2. Pour l'application de cet article, on entend par soins palliatifs, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre son contrat de travail est fixée à un mois. Cette période peut être prolongée d'un mois.

§ 4. La preuve de la raison de la suspension du contrat de travail, visée au § 2, est à charge du travailleur.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités relatives à la fourniture de cette preuve.

Prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales

Modification de l'article 100bis, § 3, et un nouvel article 103quinquies conséquence des articles 76 et 77 de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable

Art. 100bis. § 1. Un travailleur a droit à la suspension complète de son contrat de travail en cas de soins palliatifs donnés à une personne.

§ 2. Pour l'application de cet article, on entend par soins palliatifs, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre l'exécution de son contrat de travail est fixée à un mois. Cette période peut être prolongée **deux fois** d'un mois.

§ 4. La preuve de la raison de la suspension du contrat de travail, visée au § 2, est à charge du travailleur.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités relatives à la fourniture de cette preuve.

Art. 103quinquies. Sauf dans le cas où le Conseil national du Travail conclut, avant le 1^{er} février 2017, une convention collective de travail dans le cadre de l'article 103bis, dans laquelle le droit au crédit-temps avec motif est élargi, au plus tard le 1^{er} avril 2017, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3, les travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la convention collective de travail précitée ont droit au crédit-temps complémentaire visé aux alinéas 2 et 3 à partir de la date fixée par le Roi et, au plus tard, le 1^{er} avril 2017.

Le droit à un crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103bis, est augmenté de 12 mois pour les travailleurs qui suspendent complètement ou diminuent leurs prestations de travail:

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2, de cette loi;

Outre l'augmentation prévue à l'alinéa 2, le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103bis, est augmenté de 3 mois pour les travailleurs qui suspendent ou diminuent leurs prestations de travail:

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2, de cette loi;
- pour prodiguer des soins à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade.

L'élargissement du droit au crédit-temps mentionné aux alinéas 2 et 3 ne porte pas préjudice aux conditions et modalités d'exécution qui sont fixées par la convention collective de travail visée à l'article 103bis.

E-commerce

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:

1° à 21° inchangé

E-commerce

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:

1° à 21° inchangé

22° pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.