

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 december 2017

WETSONTWERP**houdende diverse
bepalingen inzake werk**ARTIKELN AANGENOMEN
IN EERSTE LEZINGDOOR DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN

*Zie:*Doc 54 **2768/ (2017/2018):**

- 001: Wetsontwerp.
- 002: Amendementen.
- 003: Verslag van de eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 décembre 2017

PROJET DE LOI**portant des dispositions diverses
en matière de l'emploi**ARTICLES ADOPTÉS
EN PREMIÈRE LECTUREPAR LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES

*Voir:*Doc 54 **2768/ (2017/2018):**

- 001: Projet de loi.
- 002: Amendements.
- 003: Rapport de la première lecture.

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 interpellaties (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

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

**Wijzigingen van de wet van
5 december 1968 betreffende de collectieve
arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**

Art. 2

In artikel 2, § 3, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gewijzigd bij de wetten van 17 juni 1991, 19 juli 2001, 24 december 2002, 20 juli 2005, 3 juni 2007, 8 juni 2008 en 29 maart 2012 en het koninklijk besluit van 16 juni 1994, wordt de bepaling onder 1/1 ingevoegd, luidende:

“1/1. degenen die in dienst zijn van buitenlandse openbare overheden, met uitzondering van de diplomatieke zendingen, de missies bij internationale organisaties die hun zetel hebben in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomatieke of consulaire ambtenaren, wat betreft hun personeel dat niet geniet van een geprivilegieerd statuut krachtens de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake consulaire verkeer of ieder ander toepasselijk internationaal instrument;”

Art. 3

In artikel 3 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 30 december 2009, wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Worden bovendien als representatieve werkgeversorganisaties aangemerkt de overeenkomstig de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's erkende interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de zelfstandigen, de kleine en middelgrote ondernemingen, het ambachtswezen en de vrije en intellectuele beroepen.”

CHAPITRE 1^{ER}

Disposition introductive

Article 1^{er}

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

CHAPITRE 2

**Modifications de la loi du 5 décembre
1968 sur les conventions collectives de
travail et les commissions paritaires**

Art. 2

Dans l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, modifié par les lois des 17 juin 1991, 19 juillet 2001, 24 décembre 2002, 20 juillet 2005, 3 juin 2007, 8 juin 2008 et 29 mars 2012 et l'arrêté royal du 16 juin 1994, il est inséré un 1/1 rédigé comme suit:

“1/1. aux personnes occupées par les autorités publiques étrangères, à l'exception des missions diplomatiques, des missions auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, des postes consulaires et des agents diplomatiques ou des fonctionnaires consulaires étrangers, en ce qui concerne leur personnel qui ne bénéficie pas d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable;”

Art. 3

Dans l'article 3 de la même loi, modifié par la loi du 30 décembre 2009, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME, qui sont représentatives des indépendants, des petites et moyennes entreprises, des artisans et des professions libérales et intellectuelles.”

Art. 4

Artikel 27 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Wanneer werkgevers en werknemers van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37, blijven zij gebonden door de in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité gesloten overeenkomsten.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt bedoeld met:

— “van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37”: de overgang naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité of de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité;

— “werknemers”: de werknemers die de werkgever reeds in dienst had voor de overgang en deze die na de overgang aangeworven zijn.

Deze overeenkomsten blijven bindend voor deze werkgevers en werknemers zoals deze op het ogenblik van de overgang golden totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers vóór 1 januari 2023 heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst of overeenkomsten heeft gesloten met hetzelfde voorwerp.

Uiterlijk tegen 31 december 2021 gebeurt een evaluatie van de toepassing van dit artikel.”

Art. 5

In artikel 42, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 december 2003, worden de woorden “twee kandidaten” vervangen door de woorden “een kandidaat”.

Art. 4

L'article 27 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Quand des employeurs et des travailleurs passent d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, ils restent liés par les conventions conclues dans la commission ou la sous-commission paritaire anciennement compétente.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, on entend par:

— “passer d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37”: le passage à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à la modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou l'institution ou l'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire;

— “travailleurs”: les travailleurs que l'employeur occupait déjà avant le passage et ceux qui ont été engagés après le passage.

Ces conventions continuent à lier ces employeurs et travailleurs, telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage, jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait réglé avant le 1^{er} janvier 2023 l'application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet.

L'application de cet article sera évaluée au plus tard le 31 décembre 2021.”

Art. 5

Dans l'article 42, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 22 décembre 2003, les mots “deux candidats” sont remplacés par les mots “un candidat”.

HOOFDSTUK 3

**Wijzigingen van de wet van 12 april 1965
betreffende de bescherming van
het loon der werknemers**

Art. 6

Tussen het eerste en het tweede lid van artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, worden twee leden ingevoegd, luidende:

“Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning toelaten dat een bijdrage van de werknemer voor het verschaffen van de soorten voordelen zoals limitatief opgesomd bij artikel 6 wordt ingehouden op het loon. In dat geval en overeenkomstig het voorstel van het bevoegde paritair comité, bepaalt Hij de wijze waarop de waarde van het betrokken voordeel en van de bijdrage wordt geraamd.

Worden van de toepassing van het voorgaande lid uitgesloten, de seizoenarbeiders die onderdaan zijn van een derde land, in de zin van artikel 3, b), van de richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider, en die huur betalen voor huisvesting door of via de werkgever geregeld in de zin van artikel 20, lid 2, a), van diezelfde richtlijn.”.

Art. 7

In artikel 23, tweede lid, dat het vierde lid wordt, van dezelfde wet worden de woorden “bedoeld in de vorige leden” ingevoegd tussen de woorden “van de inhoudingen” en de woorden “mag niet meer bedragen”.

HOOFDSTUK 4

Wijziging van de economische werkloosheid

Art. 8

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 30quinquies ingevoegd, luidende:

“Art. 30quinquies. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken zoals bepaald in de artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 van deze wet.

CHAPITRE 3

**Modifications de la loi du 12 avril 1965
concernant la protection de
la rémunération des travailleurs**

Art. 6

Dans l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1 et 2:

“Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, autoriser qu'une participation du travailleur pour la fourniture des sortes d'avantages tels que ceux limitativement énumérés à l'article 6 soit retenue sur la rémunération. Dans ce cas et, conformément à la proposition de la commission paritaire compétente, Il détermine le mode de valorisation de l'avantage et de la participation concernés.

Sont exclus de l'application de l'alinéa précédent, les travailleurs saisonniers ressortissants d'un État tiers, dans le sens de l'article 3, b), de la directive 2014/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier, qui payent un loyer pour un logement mis à disposition par l'employeur ou par son intermédiaire au sens de l'article 20, alinéa 2, a), de la même directive.”.

Art. 7

Dans l'article 23, alinéa 2, qui devient l'alinéa 4, de la même loi, les mots “visées aux alinéas précédents” sont insérés entre le mot “retenues” et les mots “ne peut dépasser”.

CHAPITRE 4

Modification du chômage économique

Art. 8

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 30quinquies rédigé comme suit:

“Article 30quinquies. L'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques, tel que déterminé aux articles 51 et 77/1 à 77/8 de la présente loi.

Het gebrek aan werk bedoeld in het eerste lid moet onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever, wat niet het geval is wanneer hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, uitbesteedt aan derden.

In geval van niet naleving van het tweede lid is de werkgever er toe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat normaal wordt uitgevoerd door deze werknemer.”.

Art. 9

In artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het laatste lid aangevuld met een bepaling onder 3°, luidende:

“3° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid, na te leven.”;

2° in paragraaf 2 wordt het derde lid aangevuld met een bepaling onder 4°, luidende:

“4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid, na te leven.”;

3° in paragraaf 2, vierde lid, worden de woorden “en 3°” vervangen door de woorden “, 3° en 4°”.

Art. 10

In artikel 77/4 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 en gewijzigd bij de wetten van 22 juni 2012, 27 december 2012 en 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 1, derde lid, wordt aangevuld met een bepaling onder 4°, luidende:

“4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid, na te leven.”;

2° in § 1, vierde lid, worden de woorden “en 3°” vervangen door de woorden “, 3° en 4°”.

La cause du manque de travail visé à l’alinéa 1^{er} doit être indépendante de la volonté de l’employeur, ce qui n’est pas le cas lorsqu’il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs pendant la durée de la suspension de l’exécution de leur contrat de travail.

En cas de non-respect des dispositions de l’alinéa 2, l’employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.”.

Art. 9

Dans l’article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, le dernier alinéa est complété par un 3° rédigé comme suit:

“3° L’engagement de l’employeur de respecter les dispositions de l’article 30*quinquies*, alinéa 2.”;

2° dans le paragraphe 2, l’alinéa 3 est complété par un 4° rédigé comme suit:

“4° L’engagement de l’employeur de respecter les dispositions de l’article 30*quinquies*, alinéa 2.”;

3° dans le paragraphe 2, alinéa 4, les mots “et 3°” sont remplacés par les mots “, 3° et 4°”.

Art. 10

Dans l’article 77/4, de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié par les lois des 22 juin 2012, 27 décembre 2012 et 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° § 1^{er}, l’alinéa 3, est complété par un 4° rédigé comme suit:

“4° L’engagement de l’employeur de respecter les dispositions de l’article 30*quinquies*, alinéa 2, de la présente loi.”;

2° dans le § 1^{er}, alinéa 4, les mots “et 3°” sont remplacés par les mots “, 3° et 4°”.

HOOFDSTUK 5

**Het gebruik van de elektronische handtekening
voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten
en het elektronisch versturen en opslaan
van bepaalde documenten in het kader
van de individuele arbeidsrelatie**

Afdeling 1

*Het gebruik van de elektronische handtekening
voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten*

Art. 11

Artikel 3*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt vervangen als volgt:

“Art. 3*bis*. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12 en 3.27 van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG;

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan er niet toe worden verplicht om de mogelijkheid van het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren.

De werknemer kan er niet toe worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst

CHAPITRE 5

**L'utilisation de la signature
électronique pour la conclusion de contrats
de travail et l'envoi et l'archivage électronique
de certains documents dans le cadre
de la relation individuelle de travail**

Section 1^{re}

*L'utilisation de la signature électronique pour
la conclusion de contrats de travail*

Art. 11

L'article 3*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 3 juin 2007 et modifié par la loi du 21 juillet 2016, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 3*bis*. Un contrat de travail signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12 et 3.27 du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE;

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'employeur ne peut pas être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique.

Le travailleur ne peut pas être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique

uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”

Art. 12

Artikel 3*bis* van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt vervangen als volgt:

“Art. 3*bis*. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12 en 3.27 van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie

est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du travailleur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent article, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”

Art. 12

L’article 3*bis* de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, inséré par la loi du 3 juin 2007 et modifié par la loi du 21 juillet 2016, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 3*bis*. Un contrat de travail du sportif rémunéré signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail du sportif rémunéré papier signé au moyen d’une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12 et 3.27 du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l’identification électronique et les services de confiance

en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG;

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan er niet toe worden verplicht om de mogelijkheid van het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor betaalde sportbeoefenaars in te voeren.

De betaalde sportbeoefenaar kan er niet toe worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de betaalde sportbeoefenaar en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de betaalde sportbeoefenaar tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen

pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE;

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'employeur ne peut pas être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail du sportif rémunéré par voie électronique.

Le sportif rémunéré ne peut pas être contraint de conclure un contrat de travail du sportif rémunéré au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du sportif rémunéré et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du sportif rémunéré à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent article, on entend par “service d'archivage électronique”: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions

aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”

Art. 13

In artikel 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, gewijzigd bij de wetten van 3 juni 2007 en 21 juli 2016, wordt paragraaf 2 vervangen als volgt:

“§ 2. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12 en 3.27 van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG;

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan er niet toe worden verplicht om de mogelijkheid van het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in te voeren.

De werknemer kan er niet toe worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een

relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”

Art. 13

Dans l'article 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, modifié par les lois des 3 juin 2007 et 21 juillet 2016, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12 et 3.27 du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE;

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'employeur ne peut pas être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail pour l'exécution de travail temporaire par voie électronique.

Le travailleur ne peut pas être contraint de conclure un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du

termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”

Art. 14

In artikel 8 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 3 juni 2007 en 30 augustus 2016, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:

“§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij het uitzendbureau dat voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, het uitzendbureau dat een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane

contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par “service d'archivage électronique”: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”

Art. 14

Dans l'article 8 de la même loi, modifié par les lois des 3 juin 2007 et 30 août 2016, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature

arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, het uitzendbureau dat een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”

Art. 15

In artikel 4 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 3 juni 2007 en 21 juli 2016, wordt paragraaf 2 vervangen als volgt:

“§ 2. Een elektronisch ondertekende PWA-arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12 en 3.27 van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG;

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan er niet toe worden verplicht om de mogelijkheid van het elektronisch afsluiten van PWA-arbeidsovereenkomsten in te voeren.

électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par “service d'archivage électronique”: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”

Art. 15

Dans l'article 4 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE, modifié par les lois des 3 juin 2007 et 21 juillet 2016, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Un contrat de travail ALE signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12 et 3.27 du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE;

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'employeur ne peut pas être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail ALE par voie électronique.

De werknemer kan er niet toe worden verplicht om een PWA-arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”

Art. 16

In artikel 9 van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser, gewijzigd bij de wetten van 3 juni 2007 en 21 juli 2016, wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

“§ 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij moet voorafgaandelijk schriftelijk en in klare bewoordingen zijn opgesteld.

Le travailleur ne peut pas être contraint de conclure un contrat de travail ALE au moyen d’une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail ALE conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du travailleur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail ALE conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”

Art. 16

Dans l’article 9 de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d’engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur, modifié par les lois des 3 juin 2007 et 21 juillet 2016, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Le contrat d’engagement pour la pêche maritime doit être rédigé préalablement et en termes clairs.

Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12 en 3.27 van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG;

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de reder of zijn gemachtigde om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De reder of zijn gemachtigde kan er niet toe worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst voor de zeevisserij in te voeren.

De zeevisser kan er niet toe worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de reder of zijn gemachtigde die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevisser en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de zeevisser tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn gemachtigde die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot

Un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime signé électroniquement est assimilé à un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12 et 3.27 du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE;

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'armateur ou son représentant de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'armateur ou son préposé ne peut pas être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime pour la pêche maritime par voie électronique.

Le marin pêcheur ne peut pas être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d'engagement pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin pêcheur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du marin pêcheur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat d'engagement pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au

uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn gemachtigde die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”

Art. 17

Artikel 35 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gewijzigd bij de wetten van 21 juli 2016 en 6 maart 2017, wordt vervangen als volgt:

“Art. 35. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12 en 3.27 van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG;

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de reder of diens gemachtigde om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De reder of diens vertegenwoordiger kan er niet toe worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen in te voeren.

pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”

Art. 17

L’article 35 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, modifié par les lois des 21 juillet 2016 et 6 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 35. Un contrat d’engagement maritime à bord de navires de mer signé électroniquement est assimilé à un contrat d’engagement maritime à bord de navires de mer papier signé au moyen d’une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12 et 3.27 du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l’identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE;

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l’identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l’intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l’armateur ou son préposé de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L’armateur ou son représentant ne peut pas être contraint d’introduire la possibilité de conclure des contrats d’engagement maritime à bord de navires de mer par voie électronique.

De zeevarende kan er niet toe worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de reder of diens vertegenwoordiger die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevarende en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de zeevarende tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn vertegenwoordiger die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of diens vertegenwoordiger die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”

Afdeling 2

Het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

Art. 18

In artikel 3ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van

Le marin ne peut pas être contraint de conclure un contrat d’engagement maritime à bord de navires de mer au moyen d’une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d’engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du marin à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat d’engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent article, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”

Section 2

L’envoi et l’archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

Art. 18

Dans l’article 3ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 3 juin 2007 et

3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt:

“§ 3. De in de eerste paragraaf bedoelde documenten die elektronisch worden verstuurd, worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die documenten in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”

Art. 19

In artikel 16 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt:

“§ 3. Documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch worden verstuurd, worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de

modifié par la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:

“§ 3. Les documents visés au paragraphe 1^{er} qui sont envoyés sous format électronique, sont archivés auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du travailleur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ces documents, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”

Art. 19

Dans l’article 16 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, modifié par la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:

“§ 3. Les documents envoyés sous format électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, sont archivés auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail.

arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die documenten in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”

Afdeling 3

Informatie aan de werknemers over de persoon die verantwoordelijk is voor de elektronische archivering

Art. 20

In artikel 6, § 1, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, wordt de bepaling onder 17° vervangen als volgt:

“17° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, met toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegeven arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurd documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.”

L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ces documents, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par “service d'archivage électronique”: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”

Section 3

L'information aux travailleurs concernant la personne qui est responsable pour l'archivage électronique

Art. 20

Dans l'article 6, § 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 5 mars 2017, le 17° est remplacé par ce qui suit:

“17° l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.”

Art. 21

In artikel 14 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, wordt de bepaling onder u) vervangen als volgt:

“u) de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, met toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegeven arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurd documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.”.

Afdeling 4

Wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek

Art. 22

In artikel 28 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wetten van 15 februari 2012 en 29 februari 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° een paragraaf 1/1 wordt ingevoegd, luidende:

“§ 1/1. Wanneer de in paragraaf 1 bedoelde informatiedragers zich niet op de arbeidsplaatsen of op andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen, bevinden en deze informatiedragers vanuit deze plaatsen niet toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat, dient de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber de nodige maatregelen te treffen om aan de sociaal inspecteurs op hun vraag toegang te verschaffen tot deze informatiedragers.”;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “of tot de in paragraaf 1/1 bedoelde informatiedragers die vanuit deze plaatsen niet toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat” ingevoegd na de woorden “elektronisch apparaat”.

Art. 23

In artikel 201, § 2, van het Sociaal Strafwetboek wordt de bepaling onder 12° vervangen als volgt:

Art. 21

Dans l'article 14 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 28 février 2014, le u) est remplacé par ce qui suit:

“u) l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.”.

Section 4

Modifications du Code pénal social

Art. 22

Dans l'article 28 du Code pénal social, modifié par les lois des 15 février 2012 et 29 février 2016, les modifications suivantes sont apportées:

1° il est inséré un paragraphe 1^{er}/1, rédigé comme suit:

“§ 1^{er}/1. Lorsque les supports d'information visés au paragraphe 1^{er} ne se trouvent pas sur les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et que ces supports d'information ne sont pas accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique, l'employeur, son préposé ou son mandataire doit prendre les mesures nécessaires pour fournir l'accès à ces supports d'informations aux inspecteurs sociaux, à leur demande.”;

2° dans le paragraphe 2, les mots “ou aux supports d'information visés au paragraphe 1^{er}/1 qui ne sont pas accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique” sont insérés après les mots “appareil électronique”.

Art. 23

Dans l'article 201, § 2, du Code pénal social le 12° est remplacé par ce qui suit:

“12° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, met toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.”.

Afdeling 5

Inwerkingtreding

Art. 24

Dit hoofdstuk treedt in werking op dezelfde datum als die bepaald door de Koning voor de inwerkingtreding van artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.

HOOFDSTUK 6

Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt

Art. 25

Artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985 en gewijzigd bij de wet van 20 juli 1991, wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende:

“§ 3. De bepalingen van paragraaf 1 kunnen eveneens worden toegepast wanneer een werknemer wordt in dienst genomen om een arbeidsongeschikte werknemer, die met toepassing van artikel 31/1 van deze wet tijdelijk met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert, te vervangen voor de arbeidsuren uit zijn normale arbeidsregeling waarop die arbeidsongeschikte werknemer geen arbeidsprestaties levert.”.

“12° l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.”.

Section 5

Entrée en vigueur

Art. 24

Le présent chapitre entre en vigueur à la même date que celle fixée par le Roi pour l'entrée en vigueur de l'article XII.25, § 5, alinéa 3, du Code de droit économique.

CHAPITRE 6

Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail

Art. 25

L'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 22 janvier 1985 et modifié par la loi du 20 juillet 1991, est complété par un paragraphe 3 rédigé comme suit:

“§ 3. Les dispositions du paragraphe 1^{er} peuvent aussi être appliquées lorsqu'un travailleur est engagé en vue de remplacer un travailleur en incapacité de travail, qui reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail, en application de l'article 31/1 de cette loi, pour ce qui concerne les heures de travail de son régime normal de travail pour lesquelles ce travailleur en incapacité de travail n'effectue pas de prestations de travail.”.

HOOFDSTUK 7

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

Art. 26

Artikel 2, eerste lid, 3°, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, wordt vervangen als volgt:

“3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20*bis* en 27, §§ 1 tot 4, van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20*bis* en 27, §§ 1 tot 4, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26*bis*, §§ 1 en 1*bis* en artikel 27, § 5, van dezelfde wet;”.

Art. 27

In artikel 4, § 3, van dezelfde wet worden de woorden “tweede lid” vervangen door de woorden “derde lid”.

HOOFDSTUK 8

**Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende
de tewerkstelling van buitenlandse werknemers**

Art. 28

Artikel 11 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 11 februari 2013, wordt aangevuld met een derde lid, luidende:

“De sociaal inspecteurs en de door de Koning aangewezen ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op de decreten en ordonnances genomen op basis van artikel 6, § 1, IX, 3°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en op hun uitvoeringsbesluiten.”.

CHAPITRE 7

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

Art. 26

L'article 2, alinéa 1^{er}, 3°, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, est remplacé par ce qui suit:

“3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, alinéa 1^{er}, 20, 20*bis* et 27, §§ 1^{er} à 4, de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, alinéa 1^{er}, 20, 20*bis* et 27, §§ 1^{er} à 4, cités ci-dessus, soient soumis aux conditions fixées à l'article 26*bis*, §§ 1^{er} et 1*bis* et à l'article 27, § 5, de la même loi;”.

Art. 27

Dans l'article 4, § 3, de la même loi, les mots “deuxième alinéa” sont remplacés par les mots “alinéa 3”.

CHAPITRE 8

**Modification de la loi du 30 avril 1999 relative
à l'occupation des travailleurs étrangers**

Art. 28

L'article 11 de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, modifié en dernier lieu par la loi du 11 février 2013, est complété par un alinéa 3 rédigé comme suit:

“Les inspecteurs sociaux et les fonctionnaires désignés par le Roi sont également compétents pour la constatation des infractions aux décrets et aux ordonnances pris sur la base de l'article 6, § 1^{er}, IX, 3°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et à leurs arrêtés d'exécution.”.

Art. 29

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2014.

HOOFDSTUK 9

**Bepalingen tot wijziging van het
Sociaal Strafwetboek**

Art. 30

Artikel 16 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wet van 29 maart 2012, wordt aangevuld met de bepalingen onder 20° en 21°, luidende:

“20° “*datamining*”: het gericht zoeken naar verbanden in gegevensverzamelingen met als doel profielen op te stellen voor meer diepgaand onderzoek;

21° “*datamatching*”: het vergelijken van twee sets van verzamelde data met elkaar.”

Art. 31

In boek 1, titel 2, hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek wordt een afdeling 2/1 ingevoegd, luidende: “Bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie”.

Art. 32

In afdeling 2/1 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij artikel 31, wordt een artikel 42/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 42/1. Bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie

§ 1. Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving en zijn uitvoeringsbesluiten, hebben de sociaal inspecteurs de bevoegdheid om, bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, na een klacht of een melding, ondersteund door resultaten van *datamining* en *datamatching*, zich voor te doen als klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt.

§ 2. Onverminderd paragraaf 3 is het de sociaal inspecteurs, belast met de uitvoering van de bijzondere

Art. 29

Le présent chapitre produit ces effets le 1^{er} juillet 2014.

CHAPITRE 9

**Dispositions modifiant
le Code pénal social**

Art. 30

L'article 16 du Code pénal social, modifié par la loi du 29 mars 2012, est complété par les 20° et 21° rédigés comme suit:

“20° “*datamining*”: la recherche de façon ponctuelle des liens dans des collectes de données afin d'établir des profils pour des recherches plus approfondies;

21° “*datamatching*”: la comparaison l'un avec l'autre de deux sets de données rassemblées.”

Art. 31

Dans le livre 1^{er}, titre 2, chapitre 2, du Code pénal social, il est inséré une section 2/1 intitulée: “Les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination”.

Art. 32

Dans la section 2/1 du même Code, insérée par l'article 31, il est inséré un article 42/1 rédigé comme suit:

“Art. 42/1. Les pouvoirs particuliers en matière de discrimination

§ 1^{er}. En vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination et à ses arrêtés d'exécution, les inspecteurs sociaux ont le pouvoir en présence d'indications objectives de discrimination, à la suite d'une plainte ou d'un signalement, soutenues par des résultats de *datamining* et de *datamatching*, de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé légalement a été ou est commise.

§ 2. Sans préjudice du paragraphe 3, il est interdit aux inspecteurs sociaux chargés d'exécuter les pouvoirs

bevoegdheid inzake discriminatie zoals bedoeld in paragraaf 1, verboden in het kader van zijn opdracht strafbare feiten te plegen.

§ 3. Blijven vrij van straf, de sociaal inspecteurs die, in het kader van hun opdracht en met het oog op het welslagen ervan of ter verzekering van hun eigen veiligheid, strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen met het uitdrukkelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

Die strafbare feiten mogen niet ernstiger zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt aangewend en moeten noodzakelijkerwijs evenredig zijn met het nagestreefde doel.

Blijft vrij van straf de magistraat die machtiging verleent aan een sociaal inspecteur tot het plegen van strafbare feiten in het kader van de uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie zoals bedoeld in paragraaf 1.

§ 4. De uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie zoals bedoeld in § 1 kan slechts gebeuren na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings. Dit akkoord heeft eveneens betrekking op de strikt noodzakelijke strafbare feiten en de machtiging daartoe, zoals bedoeld in § 3.

Alle acties ondernomen tijdens de opsporing en de resultaten ervan worden opgetekend in een verslag en worden meegedeeld aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

§ 5. De betrokken persoon of personen waarbij vaststellingen worden gedaan, mogen niet worden geprovoceerd in de zin van het artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering.

De opsporingsmethode moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen. Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers te kunnen vaststellen en indien deze vaststellingen niet op een andere manier kunnen gebeuren. Zij mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd wordt terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men kan bestempelen als directe of indirecte discriminatie.

particuliers en matière de discrimination visés au § 1^{er}, de commettre des faits punissables dans le cadre de sa mission.

§ 3. Sont exemptés de peine, les inspecteurs sociaux qui, dans le cadre de leur mission et en vue de la réussite de celle-ci ou afin de garantir leur propre sécurité, commettent des faits punissables absolument nécessaires avec l'accord exprès et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

Ces faits punissables ne peuvent pas être plus graves que ceux pour lesquels la méthode de recherche est mise en œuvre et ils doivent être nécessairement proportionnels à l'objectif visé.

Le magistrat qui autorise un inspecteur social à commettre des faits punissables dans le cadre de l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au paragraphe 1^{er}, est exempté de peine.

§ 4. Il ne peut être procédé à l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au § 1^{er}, qu'après l'accord préalable et écrit de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi. Cet accord a trait également aux faits punissables absolument nécessaires et à l'autorisation de ceux-ci, comme visés au paragraphe 3.

Toutes les actions entreprises lors de la recherche et leurs résultats doivent être consignés dans un rapport et communiqués à l'auditeur du travail ou au procureur du Roi.

§ 5. La personne ou les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent pas être provoquées au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle.

La méthode de recherche doit se limiter à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire. Ce pouvoir peut uniquement être exercé s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d'application pour des clients habituels, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels et si ces constats ne peuvent pas être réalisés d'une autre façon. Il ne peut pas avoir pour effet de créer une pratique discriminatoire alors qu'il n'y avait aucun indice sérieux de pratiques qu'on puisse qualifier de discrimination directe ou indirecte.

Art. 33

Artikel 20 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Wanneer de sociaal inspecteurs optreden met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving en zijn uitvoeringsbesluiten, zoals bedoeld in artikel 42/1 van dit Wetboek, dient het legitimatiebewijs niet voorgelegd te worden, noch dienen ze hun hoedanigheid mede te delen.”.

Art. 34

Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 35 (nieuw)

Een jaar na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk wordt er voorzien in een evaluatie die aan de Kamer van volksvertegenwoordigers wordt voorgelegd met het oog op een eventuele bijsturing van deze wet.

HOOFDSTUK 10

**Wijzigingen van de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk**

Art. 36 (vroeger art. 35)

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 12*bis*/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 12*bis*/1. Een centrale gegevensbank die tot doel heeft de opvolging van het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten toe te laten, nutteloze herhalingen van gezondheidsbeoordelingen te vermijden en de uitwisseling van gegevens te vergemakkelijken, wordt opgericht overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De in het eerste lid bedoelde gegevensbank bevat de identificatiegegevens van de uitzendkracht, het uitzendbureau en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de aard van de werkpost en van de eraan verbonden risico's en de beslissing van medische geschiktheid

Art. 33

L'article 20 du même Code est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Lorsque les inspecteurs sociaux agissent, en vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination et à ses arrêtés d'exécution, comme visé à l'article 42/1 du présent Code, le titre de légitimation ne doit pas être présenté et ils ne doivent pas non plus communiquer leur qualité.”.

Art. 34

Le présent chapitre entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Art. 35 (nouveau)

Un an après l'entrée en vigueur du présent chapitre, il sera procédé à une évaluation qui sera soumise à la Chambre des représentants en vue d'une adaptation éventuelle de la présente loi.

CHAPITRE 10

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

Art. 36 (ancien art. 35)

Dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il est inséré un article 12*bis*/1 rédigé comme suit:

“Art. 12*bis*/1. Une base de données centralisée est instituée conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Cette base de données a principalement pour objectif de permettre le suivi de la surveillance de santé des intérimaires, d'éviter les répétitions inutiles des évaluations de santé et de faciliter l'échange de données.

La base de données visée à l'alinéa 1^{er} contient les données d'identification de l'intérimaire, de l'entreprise de travail intérimaire et du conseiller en prévention-médecin du travail, la nature du poste de travail et des risques qui y sont liés, et la décision d'aptitude médicale

van de uitzendkracht in het kader van de blootstelling aan een of meerdere risico's. Deze gegevens worden bewaard gedurende een termijn van vijf jaar.

De gegevens over gezondheid die, in voorkomend geval, in de in het eerste lid bedoelde gegevensbank voorkomen, mogen enkel worden verwerkt onder de verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg.

De Koning bepaalt de instantie die belast is met het beheer van de in het eerste lid bedoelde gegevensbank."

Art. 37 (vroeger art. 36)

Artikel 47 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 47. § 1. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels in verband met de oprichting, de samenstelling, de werking en de opdrachten van de Hoge Raad.

§ 2. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in paragraaf 1 kan de Koning binnen de Hoge Raad een vaste commissie oprichten die belast is met het verlenen van wetenschappelijke ondersteuning aan de Hoge Raad bij de voorbereiding van adviezen en voorstellen die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad.

Deze vaste commissie bestaat uit personen die beroepshalve of ingevolge hun activiteiten in academische inrichtingen bijzonder bevoegd zijn inzake een of meerdere domeinen die behoren tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 3. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in paragraaf 1 kan de Koning de volgende opdrachten inzake communicatie en onderzoek inzake welzijn op het werk, die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad, overdragen aan een vaste commissie opgericht binnen de Hoge Raad en waarvan Hij de samenstelling en de werkingsregels bepaalt:

1° het verstrekken van adviezen en het doen van voorstellen over, evenals het evalueren van de actieplannen die door de bevoegde administratie worden opgesteld inzake communicatie en onderzoek met betrekking tot het welzijn op het werk;

2° het uitoefenen van de functie van vast bureau van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk;

de l'interimair dans le cadre de l'exposition à un ou plusieurs risques. Ces données sont conservées pendant un délai de cinq ans.

Les données concernant la santé qui, le cas échéant, figurent dans la base de données visée à l'alinéa 1^{er}, peuvent seulement être traitées sous la responsabilité d'un professionnel du secteur de la santé.

Le Roi détermine l'instance qui est chargée de la gestion de la base de données visée à l'alinéa 1^{er}."

Art. 37 (ancien art. 36)

L'article 47 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

"Art. 47. § 1^{er}. Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à la création, à la composition, au fonctionnement et aux missions du Conseil supérieur.

§ 2. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au paragraphe 1^{er}, Il peut créer au sein du Conseil supérieur une commission permanente qui est chargée de donner un appui scientifique au Conseil supérieur lors de la préparation des avis et propositions qui relèvent de la compétence du Conseil supérieur.

Cette commission permanente se compose de personnes qui, de par leur profession ou en conséquence de leurs activités dans le milieu académique, sont particulièrement compétentes dans un ou plusieurs des domaines qui appartiennent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 3. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au paragraphe 1^{er}, Il peut transférer les missions suivantes relatives à la communication et à la recherche en matière de bien-être au travail qui relèvent de la compétence du Conseil supérieur, à une commission permanente créée au sein du Conseil supérieur et dont Il détermine la composition et les règles de fonctionnement:

1° émettre des avis et faire des propositions relatives aux plans d'action rédigés par l'administration compétente et qui portent sur la communication et la recherche en matière de bien-être au travail, ainsi qu'évaluer ces plans d'action;

2° exercer la fonction de bureau permanent du point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail;

3° het uitbrengen van adviezen over de toelage voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemers-vertegenwoordigers in de onderneming.

§ 4. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in paragraaf 1 kan de Koning vaste commissies oprichten die bevoegd zijn voor een bepaalde bedrijfstak of een welbepaald onderwerp, waarvan Hij de opdrachten, de samenstelling en de werkingsregels bepaalt.”

Art. 38 (vroeger art. 37)

In artikel 47bis, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 27 december 2004, worden de woorden “vaste operationele” ingevoegd tussen het woord “een” en het woord “Commissie”.

Art. 39 (vroeger art. 38)

In artikel 47bis, tweede lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 27 december 2004, worden de bepalingen onder 4 en 6 opgeheven.

HOOFDSTUK 11

Wijzigingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde

Art. 40 (vroeger art. 39)

Artikel 4 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde wordt opgeheven.

Art. 41 (vroeger art. 40)

Artikel 5, eerste lid, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Alle klachten in verband met de organisatie van de controle, de bevoegdheid, een gebrek aan onafhankelijkheid van een controlearts of een arts-scheidsrechter of in verband met beroepsfouten die de controlearts of de arts-scheidsrechter ten laste wordt gelegd, behoren tot de bevoegdheid van de provinciale raden van de Orde der Artsen en kunnen hun worden meegedeeld.”

Art. 42 (vroeger art. 41)

In artikel 6 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

3° émettre des avis relatifs à la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise.

§ 4. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au paragraphe 1^{er}, Il peut créer des commissions permanentes compétentes pour une branche d'activités ou un sujet déterminé, dont Il détermine les missions, la composition et les règles de fonctionnement.”

Art. 38 (ancien art. 37)

Dans l'article 47bis, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 27 décembre 2004, les mots “opérationnelle permanente” sont insérés entre le mot “commission” et le mot “chargée”.

Art. 39 (ancien art. 38)

Dans l'article 47bis, alinéa 2, de la même loi, inséré par la loi du 27 décembre 2004, les dispositions sous 4 et 6 sont abrogées.

CHAPITRE 11

Modifications de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle

Art. 40 (ancien art. 39)

L'article 4 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle est abrogé.

Art. 41 (ancien art. 40)

L'article 5, alinéa 1^{er}, de la même loi, est remplacé par ce qui suit:

“Toutes les plaintes relatives à l'organisation du contrôle, à la compétence, à un manque d'indépendance d'un médecin-contrôleur ou d'un médecin-arbitre ou relatives à des fautes professionnelles reprochées relèvent de la compétence des conseils provinciaux de l'Ordre des Médecins et pourront leur être communiquées.”

Art. 42 (ancien art. 41)

À l'article 6 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid” vervangen door de woorden “de Orde der Artsen”;

2° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden “na eensluidend advies van de opvolgingscommissie bedoeld in artikel 4,” opgeheven.

Art. 43 (vroeger art. 42)

In artikel 7 van dezelfde wet wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

“§ 1. Wanneer een arts-scheidsrechter niet meer voldoet aan de verplichtingen opgenomen in artikel 6, kan hij door de Orde der Artsen van de lijst van de artsen-scheidsrechters geschrapt of geschorst worden.”.

Art. 44 (vroeger art. 43)

De Koning bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 12

Wijziging van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007

Art. 45 (vroeger art. 44)

Artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007, gewijzigd bij de wet van 29 december 2010, wordt aangevuld met een derde lid, luidende:

“Vanaf 2017 kunnen de in dit artikel vermelde ondernemingen actief in de primaire champignonproductie, met toepassing van Verordening (EU) 1408/2013 van 18 december 2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector en haar toekomstige wijzigingen, een bedrag van ten hoogste 15 000 euro ontvangen in functie van het tewerkgestelde personeelsvolume uit het voormelde Waarborg- en sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf. De storting van dat bedrag is afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat er een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst in dit verband wordt afgesloten voor deze sector en dat deze overeenkomst het reeds bestaande systeem van tewerkstellingspremies versterkt.”.

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots “du ministère de l’Emploi et du Travail” sont remplacés par les mots “de l’Ordre des Médecins”;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les mots “après avis conforme de la commission de suivi visée à l’article 4,” sont abrogés.

Art. 43 (ancien art. 42)

Dans l’article 7 de la même loi, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Lorsqu’un médecin-arbitre ne satisfait plus aux conditions reprises à l’article 6, l’Ordre des Médecins peut le rayer de la liste des médecins-arbitres ou le suspendre.”.

Art. 44 (ancien art. 43)

Le Roi fixe la date d’entrée en vigueur du présent chapitre.

CHAPITRE 12

Modification de l’article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007

Art. 45 (ancien art. 44)

L’article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007, modifié par la loi du 29 décembre 2010, est complété par un alinéa 3, rédigé comme suit:

“A partir de 2017, en application du Règlement (UE) 1408/2013 du 18 décembre 2013 relatif à l’application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l’agriculture, les entreprises actives dans la production primaire des champignons mentionnées dans cet article peuvent bénéficier du Fonds social et de garantie pour l’horticulture précité d’un montant maximal de 15 000 euros en fonction du volume de personnel occupé. Le versement de ce montant est subordonné à la condition qu’une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal à ce sujet soit conclue pour ce secteur et que cette convention renforce le système de primes d’emploi qui existe déjà.”.

HOOFDSTUK 13

Wijziging van de bepalingen inzake loopbaanonderbreking

Art. 46 (vroeger art. 45)

In artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wetten van 26 maart 1999 en 30 december 2001, worden de woorden „1/4, 1/3” opgeheven.

Art. 47 (vroeger art. 46)

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nodige overgangsbepalingen.

HOOFDSTUK 14

Wijziging van de overurenregeling in de horecasector

Art. 48 (vroeger art. 47)

Artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wordt vervangen als volgt:

“5° overuur in de horecasector: ieder overuur bedoeld in artikel 25*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij de werkgever of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruiker van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maakt van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit heeft aangegeven bij de belastingadministratie en ieder overuur bedoeld in artikel 26*bis*, § 2*bis*, van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf, voor een totaal van 360 uren die met toepassing van deze of een van deze artikelen worden gepresteerd en voor zover er sprake is van een voltijdse tewerkstelling.”.

CHAPITRE 13

Modification des dispositions concernant l'interruption de carrière

Art. 46 (ancien art. 45)

Dans l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacé par l'arrêté royal du 1 août 1986 et modifié par les lois du 26 mars 1999 et 30 décembre 2001, les mots „1/4, 1/3” sont abrogés.

Art. 47 (ancien art. 46)

Le Roi détermine, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

Le Roi détermine, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, les dispositions transitoires nécessaires.

CHAPITRE 14

Modification de la réglementation des heures supplémentaires dans le secteur de l'horeca

Art. 48 (ancien art. 47)

L'article 3, 5°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale est remplacé par ce qui suit:

“5° heure supplémentaire dans le secteur de l'horeca: chaque heure supplémentaire, visée à l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prestée chez l'employeur ou, en cas de travail intérimaire, chez l'utilisateur dont l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée à l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca, et qui a déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté et chaque heure supplémentaire visée à l'article 26*bis*, § 2*bis*, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prestée chez un employeur qui ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire, si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière pour un total de 360 heures qui sont prestées en application de ces ou d'un de ces articles et pour autant qu'il s'agisse d'emploi à temps plein.”.

Art. 49 (vroeger art. 48)

In dezelfde wet wordt een artikel 31/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 31/1. De 100 uren bedoeld in artikel 25*bis*, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden verhoogd tot 360 uren bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruikers van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.”.

Art. 50 (vroeger art. 49)

Artikel 35 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 3 augustus 2016, wordt vervangen als volgt:

“Art. 35. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de overuren bedoeld in de artikelen 31 en 31/1 voor een totaal van 360 uren die in toepassing van deze of een van deze artikelen worden gepresteerd.”.

Art. 51 (vroeger art. 50)

In dezelfde wet wordt een artikel 35/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 35/1. De 360 uren bedoeld in artikel 31/1 worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld in artikel 26*bis*, § 1*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971.”.

HOOFDSTUK 15

**Wijziging algemene
regeling van outplacement**

Art. 52 (vroeger art. 51)

Artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende:

Art. 49 (ancien art. 48)

Dans la même loi, il est inséré un article 31/1 rédigé comme suit:

“Art. 31/1. Les 100 heures visées à 25*bis*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont augmentées à 360 heures chez les employeurs ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée à l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté.”.

Art. 50 (ancien art. 49)

L'article 35 de la même loi, modifié par la loi du 3 août 2016, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 35. Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires visées aux articles 31 et 31/1 pour un total de 360 heures qui sont prestées en application de ces ou d'un de ces articles.”.

Art. 51 (ancien art. 50)

Dans la même loi, il est inséré un article 35/1 rédigé comme suit:

“Art. 35/1. Les 360 heures visées à l'article 31/1 ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite visée à l'article 26*bis*, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.”.

CHAPITRE 15

**Modification régime général de
reclassement professionnel**

Art. 52 (ancien art. 51)

L'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, inséré par la loi du 26 décembre 2013, est complété par le paragraphe 4, rédigé comme suit:

“§ 4. In afwijking van paragraaf 1 heeft de werknemer die, aan de hand van geneeskundige getuigschriften van zijn behandelende arts alsook, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een tweede arts die door de werkgever wordt aangesteld, binnen de zeven dagen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag aantoon dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen, geen recht op de in § 1, 1°, bedoelde outplacementbegeleiding. In dat geval mag de werkgever geen vier weken aanrekenen op de in § 1, 2°, bedoelde opzeggingsvergoeding.”

HOOFDSTUK 16

Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

Art. 53 (vroeger art. 52)

In artikel 8 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wetten van 1 juli 2016 en 25 december 2016, wordt het derde lid vervangen als volgt:

“In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, bedoeld in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit tot 1 juli 2018. De opdracht van deze persoon loopt echter af als de gevolmachtigde leidend ambtenaar vóór 1 juli 2018 wordt aangesteld.”

Art. 54 (vroeger art. 53)

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2017.

“§ 4. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, le travailleur qui, par le biais de certificats médicaux de son médecin traitant, et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un deuxième médecin mandaté par l'employeur, atteste, endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales, n'a pas droit au reclassement professionnel visé au § 1^{er}, 1°. En ce cas l'employeur ne peut imputer les quatre semaines sur l'indemnité de préavis visée au § 1^{er}, 2°.”

CHAPITRE 16

Service d'information et de recherche sociale

Art. 53 (ancien art. 52)

Dans l'article 8 du Code pénal social, modifié par les lois des 1^{er} juillet 2016 et 25 décembre 2016, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

“Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire dirigeant de la direction générale Contrôle des lois sociales du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au 1^{er} juillet 2017, continue à exercer la fonction du directeur du Bureau jusqu'au 1^{er} juillet 2018. Le mandat de cette personne se termine toutefois si le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné avant le 1^{er} juillet 2018.”

Art. 54 (ancien art. 53)

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2017.