

62045/1.

28 juli 2017

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION

04-08-2017

RAAD VAN STATE
WETGEVING

ROYAUME DE BELGIQUE	KONINKRIJK BELGIE
SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE	FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG
Avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière de l'emploi	Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk
PHILIPPE, Roi des Belges,	FILIP, Koning der Belgen,
A tous, présents et à venir, Salut.	Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.
Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 6 juillet 2017 ;	Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 6 juli 2017;
Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 14 juillet 2017 ;	Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 14 juli 2017;
Vu l'avis du Conseil national du Travail, donné le 28 juin 2017;	Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 28 juni 2017;
Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative;	Gelet op de regelgevingsimpactanalyse uitgevoerd overeenkomstig de artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;
Vu l'avis xxxxx/x du Conseil d'Etat donné le xx xx xxxx, en application de l'article 84, §1, alinéa 1 ^{er} , 2 ^o , des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;	Gelet op advies xxxxx/x van de Raad van State, gegeven op xx xx xxxx, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2 ^o , van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;
Sur proposition du Ministre de l'Emploi,	Op de voordracht van de Minister van Werk,
NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :	HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:
Le Ministre de l'Emploi est chargé de présenter, en notre nom, à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit :	De Minister van Werk is ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

CHAPITRE 1 ^{er}	HOOFDSTUK 1
Disposition introductive	Inleidende bepaling
Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.	Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.
CHAPITRE 2	HOOFDSTUK 2
MODIFICATIONS DE LA LOI DU 5 DECEMBRE 1968 SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS PARITAIRES	WIJZIGINGEN VAN DE WET VAN 5 DECEMBER 1968 BETREFFENDE DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN DE PARITAIRE COMITES
Art. 2. A l'article 2, § 3, 1 ^o , alinéa 1 ^{er} , 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, sont apportées les modifications suivantes :	Art. 2. In artikel 2, § 3, 1 ^o , eerste lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gewijzigd door de wetten van 17 juni 1991, 19 juli 2001, 24 december 2002, 20 juli 2005, 3 juni 2007, 8 juni 2008 et 29 maart 2012 en het koninklijk besluit van 16 juni 1994, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1 ^o le mot « et » qui précède les termes « des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège Airport-Security" » est supprimé ;	1 ^o het woord " en " dat voorafgaat aan de termen " van de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège Airport-Security" wordt geschrapt;
2 ^o il est complété par les mots : « et les missions diplomatiques, les missions (permanentes) auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, les postes consulaires et les agents diplomatiques ou les fonctionnaires consulaires étrangers. ».	2 ^o het wordt aangevuld met de woorden : " en van de diplomatieke posten, de (permanente) posten bij internationale organisaties die hun zetel hebben bij in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomaten of consulaire ambtenaren".
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 :	Art. 3. In artikel 3 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 30 december 2009, wordt het tweede lid vervangen als volgt:
« 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	"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,

indépendants, des petites et moyennes entreprises, des artisans et des professions libérales et intellectuelles. ».	de kleine en middelgrote ondernemingen, het ambachtswezen en de vrije en intellectuele beroepen.”.
Art. 4. L'article 27 de la même loi est remplacé par ce qui suit:	Art. 4. Artikel 27 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :
« 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.	“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.
Pour l'application de l'alinéa 1er, 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.	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.
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. ».	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.
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 ».	Art. 5. In het 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”.
CHAPITRE 3	HOOFDSTUK 3
Modification loi du 12 avril 1965	Aanpassing Wet van 12 april 1965

concernant la protection de la rémunération des travailleurs	betreffende de bescherming van het loon der werknemers
Art. 6. Dans l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéa 1 et 2 :	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, wordt een lid ingevoegd, luidende:
« 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. ».	"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.".
Art. 7. Dans l'article 23, alinéa 2 de cette même loi, les mots « visées aux alinéas précédents » sont insérés entre les mots « retenues visées » et les mots « ne peut dépasser ».	Art. 7. In artikel 23, tweede lid 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 ».
CHAPITRE 4	HOOFDSTUK 4
Adaptation chômage économique	Aanpassing economische werkloosheid
Art. 8. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 30quinquies, rédigé comme suit :	Art. 8. In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 30quinquies ingevoegd luidende:
« 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.	" 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.
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.	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.

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. »	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. Dans l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 28 juin 2012, les modifications suivantes sont apportées :	Art. 9. In artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd door de wet van 28 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° dans le paragraphe 1 ^{er} , le dernier alinéa est complété par un 3° rédigé comme suit :	1° in paragraaf 1 wordt het laatste lid aangevuld met een 3° luidende:
« 3°. L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2, de la présente loi. » ;	"3° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid, na te leven";
2° dans le paragraphe 2, l'alinéa 3 est complété par un 4° rédigé comme suit :	2° in paragraaf 2 wordt het derde lid aangevuld met een 4° luidende:
« 4°. L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2, de la présente loi. » ;	"4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid, na te leven.";
3° dans le paragraphe 2, alinéa 4, les mots « et 3° » sont remplacés par les mots « , 3° et 4° ».	3° in paragraaf 2, vierde lid, worden de woorden "en 3°" vervangen door de woorden ", 3° en 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 et 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées :	Art. 10. In artikel 77/4 van dezelfde wet, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 en gewijzigd bij de wetten van 22 juni 2012 en 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht :
1° dans le paragraphe 1 ^{er} , l'alinéa 3 est complété par un 4° rédigé comme suit :	1° paragraaf 1, derde lid, wordt aangevuld met een 4° luidende :
« 4°. L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2, de la présente loi. » ;	"4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid, na te leven.";
2° dans le paragraphe 1 ^{er} , alinéa 4, les mots « et 3° » sont remplacés par les mots « , 3° et 4° ».	2° in paragraaf 1, vierde lid, worden de woorden "en 3°" vervangen door de woorden ", 3° en 4°".
CHAPITRE 5	HOOFDSTUK 5
L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de	Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van

contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail	arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie
Section 1^{ère}	Afdeling 1
L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail	Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten
Art. 11. L'article 3bis 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. 11. Artikel 3bis 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. 3bis. 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:	« Art. 3bis. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:
- 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,	- 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,
- 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.	- 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.
L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique.	De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren.
Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d'une signature électronique.	De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

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 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.	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 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.
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.	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.
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.	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.
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. ».	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. L'article 3bis 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. 12. Artikel 3bis 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. 3bis. 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:	"Art. 3bis. 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:
- 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,	- 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,
- 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.	- 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.
L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail du sportif rémunéré par voie électronique.	De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor betaalde sportbeoefenaars in te voeren.
Le sportif rémunéré ne peut être contraint de conclure un contrat de travail du sportif rémunéré au moyen d'une signature électronique.	De betaalde sportbeoefenaar kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
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.	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.
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.	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.
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.	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.
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. ».	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. 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 la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:	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 wet van 3 juni 2007 en de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 2 vervangen als volgt:
« § 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:	"§ 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:
- par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27.	- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in

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,	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,
- 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.	- 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.
L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail pour l'exécution de travail temporaire par voie électronique.	De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in te voeren.
Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire au moyen d'une signature électronique.	De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
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 contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.	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 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.
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	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

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.	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.
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.	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.
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. ».	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. Dans l'article 8 de la même loi, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 30 août 2016, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:	Art. 14. In artikel 8 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 30 augustus 2016, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:
« § 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.	"§ 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.
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 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,	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 arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het

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.	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.
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.	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.
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. ».	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. Dans l'article 4 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:	Art. 15. In artikel 4 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 2 vervangen als volgt:
« § 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:	"§ 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:
- 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,	- 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,
- 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	- 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

effectivement ces fonctions.	te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.
L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique.	De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren.
Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d'une signature électronique.	De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
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.	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.
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.	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.
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.	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.
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	De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te

relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique. ».	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. 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 la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 1 ^{er} est remplacé par ce qui suit:	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 wet van 3 juni 2007 en de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:
« § 1 ^{er} . Le contrat d'engagement pour la pêche maritime doit être rédigé préalablement et en termes clairs.	“§ 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij moet voorafgaandelijk schriftelijk en in klare bewoordingen zijn opgesteld.
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:	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:
- 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,	- 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,
- 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.	- 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.
L'armateur ou son préposé ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime pour la pêche maritime par voie	De reder of zijn gemachtigde kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst voor de zeevisserij

électronique.	in te voeren.
Le marin pêcheur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime au moyen d'une signature électronique.	De zeevisser kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
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.	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.
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 pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	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 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.
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.	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.
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	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

Code de droit économique. ».	archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.
Art. 17. L'article 35 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, modifié par la loi du 21 juillet 2016, est remplacé par ce qui suit:	Art. 17. Artikel 35 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt vervangen als volgt:
« 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:	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:
- 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,	- 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,
- 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.	- 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.
L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer par voie électronique.	De reder of diens vertegenwoordiger kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen in te voeren.
Le marin ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer au moyen d'une signature électronique.	De zeeman kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
Un exemplaire du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d'une signature électronique est	Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens

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.	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 zeeman 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 zeeman tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.
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.	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.
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.	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.
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. ».	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.".
Section 2	Afdeling 2
L'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail	Het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

Art. 18. Dans l'article 3ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:	Art. 18. In artikel 3ter 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 paragraaf 3 vervangen als volgt:
« § 3. Les documents visés au paragraphe premier 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.	"§ 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.
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.	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.
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.	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.
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. ».	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. Dans l'article 16 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, modifié par la loi du 21	Art. 19. In artikel 16 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gewijzigd bij de wet

juillet 2016, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:	van 21 juli 2016, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt:
« § 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. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.	"§ 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 arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.
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.	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.
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.	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.
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. ».	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."
Section 3.	Afdeling 3.
L'information aux travailleurs concernant la personne qui est responsable pour l'archivage électronique.	Informatie aan de werknemers over de persoon die verantwoordelijk is voor de elektronische archivering.

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 3 juin 2007, le 17° est remplacé par ce qui suit:	Art. 20. In artikel 6, § 1, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt de bepaling onder 17° vervangen als volgt:
« 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. ».	"17° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij 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."
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:	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) 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. ».	"u) de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij 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."
Section 4.	Afdeling 4.
Modifications du Code pénal social.	Wijzigingen van het Sociaal

	Strafwetboek.
Art. 22. Dans l'article 28 du Code pénal social, modifié par la loi du 15 février 2012, les modifications suivantes sont apportées :	Art. 22. In artikel 28 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wet van 15 februari 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° il est inséré un paragraphe 1 ^{er} /1, rédigé comme suit:	1° een paragraaf 1/1 wordt ingevoegd, luidende:
« § 1 ^{er} /1. Lorsque les supports d'information visés au § 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. » ;	"§ 1/1. Wanneer de in § 1 bedoelde informatiedragers zich niet op de arbeidsplaatsen of op de 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° dans le paragraphe 2, les mots « ou aux supports d'information visés au § 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 ».	2° in paragraaf 2 worden de woorden "of tot de in § 1/1 bedoelde informatiedragers die vanuit deze plaatsen niet toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat" ingevoerd na de woorden "elektronisch apparaat".
Art. 23. Dans l'article 201, § 2 du Code pénal social le 12° est remplacé par ce qui suit:	Art. 23. In artikel 201, § 2 van het Sociaal Strafwetboek wordt de bepaling onder 12° vervangen als volgt:
« 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. ».	"12° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij 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.".

Section 5.	Afdeling 5.
Entrée en vigueur.	Inwerkingtreding.
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, troisième alinéa, du Code de droit économique.	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.
CHAPITRE 6	HOOFDSTUK 6
Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail	Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt
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 :	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. Les dispositions du § 1er 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. ».	"§ 3. De bepalingen van § 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."
CHAPITRE 7	HOOFDSTUK 7
Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises	Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen
Art. 26. Dans l'article 2, alinéa 1 ^{er} , 3 ^o de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, les mots « et § 1 ^{er} bis » sont insérés entre les mots « 26bis, § 1 ^{er} » et les mots «, de la même loi ».	Art. 26. In artikel 2, eerste lid, 3 ^o , van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, worden de woorden « en § 1bis » ingevoegd tussen de woorden « 26bis, § 1 » en de woorden « van dezelfde wet ».
Art. 27. Dans l'article 4, § 3, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, les mots «deuxième alinéa» sont remplacés par les mots «troisième	Art. 27. In artikel 4, § 3, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, worden de woorden « tweede lid » vervangen door de woorden «

alinéa».	derde lid ».
CHAPITRE 8	HOOFDSTUK 8
Modification de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers	Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers
Art. 28. L'article 11 de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, est complété par un alinéa 3, rédigé comme suit :	Art. 28. Artikel 11 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wordt aangevuld met een derde lid, luidend als volgt:
« 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 base de l'article 6, §1 ^{er} , IX, 3 ^o , de la loi spécial du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et à ses arrêts d'exécution. »	"De sociaal inspecteurs en de door de Koning aangeduide ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op de decreten en ordonnances genomen op basis van artikel 6, §1, IX, 3 ^o van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 en zijn uitvoeringsbesluiten."
Art. 29. Le présent chapitre produit ces effets à partir du 1 ^{er} juillet 2014.	Art. 29. Dit hoofdstuk heeft uitwerking vanaf 1 juli 2014.
CHAPITRE 9	HOOFDSTUK 9
Dispositions modifiant le Code pénal social	Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek
Art. 30. 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. 30. 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. 31. Dans la section 2/1 du même Code, insérée par l'article 2, il est inséré un article 42/1 rédigé comme suit:	Art. 31. In afdeling 2/1 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij artikel 2, wordt een artikel 42/1 ingevoegd, luidende:

« Art. 42/1. Les pouvoirs particuliers en matière de discrimination	"Art. 42/1. Bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie
§1 ^{er} . En vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, de même qu'à ses arrêtés d'exécution, les inspecteurs sociaux ont la compétence en présence d'indications objectives de discrimination, soutenu par des résultats du datamining et 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 a ou est commise.	§1. Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van zijn uitvoeringsbesluiten, hebben de sociale inspecteurs de bevoegdheid om bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching, zich voor te doen als cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt.
§2. Sans préjudice des dispositions du §3, il est interdit à l'inspecteur social, chargé d'exécuter les pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au §1er, de commettre des infractions dans le cadre de sa mission.	§2. Onverminderd het bepaalde in §3 is het de sociaal inspecteur, belast met de uitvoering van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in §1, verboden in het kader van zijn opdracht strafbare feiten te plegen.
§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 infractions absolument nécessaires.	§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.
Ces infractions ne peuvent être plus graves que les infractions pour lesquelles la méthode de recherche est mise en œuvre et doivent être nécessairement proportionnelles à l'objectif visé.	Die strafbare feiten mogen niet ernstiger zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt angewend en moeten noodzakelijkerwijze evenredig zijn met het nagestreefde doel.

Le magistrat qui autorise un inspecteur social à commettre des infractions dans le cadre de l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au §1er, n'encourt aucune peine.	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 vermeld in §1.
§4. Il ne peut être procédé à l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au §1er, qu'après l'accord préalable et écrit de l'auditeur du travail ou le procureur du Roi.	§4. De uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in §1, kan slechts gebeuren na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.
Toutes les actions entreprises lors de la méthode de recherche et leurs résultats doivent être consignés dans un rapport et communiqués à l'auditeur du travail ou le procureur du Roi.	Alle acties ondernomen tijdens de opsporingsmethode en de resultaten ervan worden opgetekend in een verslag en worden meegedeeld aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.
§5. La ou les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent être provoquées au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle.	§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.
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 les clients habituels, les clients potentiels, les travailleurs ou les travailleurs potentiels et si ces constats ne peuvent pas être réalisé d'une autre façon. Il ne peut 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.	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 cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers te kunnen vaststellen en indien deze vaststellingen niet op een andere manier kunnen gebeuren. Het mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd wordt, terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men kan bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie.
Il ne peut être utilisé qu'à la suite de plaintes ou de signalements et sur base d'indices qu'on puisse qualifier de discrimination dans le chef d'un employeur, d'une entreprise particulière, de son préposé ou des travailleurs de l'entreprise, et il doit être soutenu par des résultats de datamining et datamatching.	Hij mag slechts gebruikt worden na klachten of meldingen en op basis van aanwijzingen die men kan bestempelen als zijnde discriminatie door een werkgever, een particuliere onderneming, zijn aangestelde of de werknemers van de onderneming, en dient ondersteund te worden door resultaten van datamining en datamatching.
Art. 32. L'article 20 du même Code est complété par un alinéa rédigé comme suit:	Art. 32. Artikel 20 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een lid, luidende:
« Lorsque les inspecteurs sociaux agissent, en vue de la recherche et de la	“Wanneer de sociaal inspecteurs optreden met het oog op het opsporen en

constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, de même qu'à ses arrêtés d'exécution, comme prévu à l'article 42/1 de cette Code, le titre de légitimation ne doit pas être présenté, et ils ne doivent pas communiquer leur qualité. »	vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van 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. 33. Le présent chapitre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge.	Art. 33. Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.
CHAPITRE 10	HOOFDSTUK 10
Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail	Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
Art. 34. 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 12bis/1 rédigé comme suit :	Art. 34. In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 12bis/1 ingevoegd, luidende :
« Art. 12bis/1. Une banque centrale de données 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 banque 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 d'informations. Cette banque de données comprend notamment les résultats des décisions concernant l'aptitude médicale des intérimaires ; ces données ne sont pas considérées comme des données médicales à caractère personnel.	" Art. 12bis/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. Deze gegevensbank bevat inzonderheid de resultaten van de beslissingen inzake medische geschiktheid van de uitzendkrachten; deze gegevens worden niet beschouwd als medische persoonsgegevens.
Le Roi détermine l'instance chargée de gérer la banque de données visée à l'alinéa 1 ^{er} , ainsi que les modalités de cette gestion qui comprend l'établissement, le fonctionnement, le contrôle, la conservation et l'accès à ces données. »	De Koning bepaalt de instantie die belast is met het beheer van de in het eerste lid bedoelde gegevensbank, evenals de nadere regels betreffende dit beheer dat betrekking heeft op het opstellen, de werking, de controle, de bewaring van en de toegang tot deze gegevens."
Art. 35. L'article 47 de la même loi est remplacé par ce qui suit :	Art. 35. Artikel 47 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :
« Art. 47. §1 ^{er} . Le Roi détermine les	" Art. 47. §1. De Koning bepaalt de

conditions et les modalités relatives à la création, à la composition, au fonctionnement et aux missions du Conseil supérieur.	voorwaarden en de nadere regels in verband met de oprichting, de samenstelling, de werking en de opdrachten van de Hoge Raad.
§2. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au §1er, Il peut créer au sein du Conseil supérieur une commission permanente qui a comme mission de donner un appui scientifique au Conseil supérieur, lors de la préparation des avis et propositions qui sont de la compétence du Conseil supérieur.	§2. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in §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.
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.	Deze vaste commissie bestaat uit personen die beroepshalve of ingevolge hun activiteiten in academische inrichtingen bijzonder bevoegd zijn inzake één of meerdere domeinen die behoren tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
§3. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au §1er, Il peut transférer les missions suivantes relatives à la communication et la recherche en matière de bien-être au travail qui sont 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 :	§3. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in §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° 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 aux travail, ainsi que l'évaluation de ces plans d'action ;	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° exercer la fonction du bureau permanent du point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ;	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;
3° émettre des avis relatif à la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise.	3° het uitbrengen van adviezen over de toelage voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.
§4. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au §1er, 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	§4. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in §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

fonctionnement. »	werkingsregels bepaalt."
Art. 36. Dans l'article 47bis, alinéa 1 ^{er} , de la même loi, les mots « opérationnelle permanente » sont insérés entre le mot « commission » et le mot « chargée ».	Art. 36. In artikel 47bis, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden "vaste operationele" ingevoegd tussen het woord "een" en het woord "Commissie".
Art. 37. Dans l'article 47bis, alinéa 2, les dispositions sous 4 ^o et 6 ^o sont abrogées.	Art. 37. In artikel 47bis, tweede lid, worden de bepalingen onder 4 ^o en 6 ^o opgeheven.
CHAPITRE 11	HOOFDSTUK 11
Modification de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle	Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde
Art. 38. L'article 4 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle est abrogé.	Art. 38. Artikel 4 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde wordt opgeheven.
Art. 39. L'article 5, alinéa 1 ^{er} , de la même loi, est remplacé par ce qui suit :	Art. 39. Artikel 5, eerste lid, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :
« Toutes plaintes relatives à l'organisation du contrôle, à la compétence ou à un manque d'indépendance du médecin-contrôleur ou du médecin-arbitre, ou relatives à des fautes professionnelles reprochées aux médecins-contrôleurs ou aux médecins-arbitres pourront être communiquées aux conseils provinciaux de l'Ordre des Médecins. »	"Elke klacht in verband met de organisatie van de controle, de bevoegdheid, of een gebrek aan onafhankelijkheid van een controlearts of een arts-scheidsrechter of in verband met een beroepsfout die de controlearts of de arts-scheidsrechter ten laste wordt gelegd, kunnen worden meegedeeld aan de provinciale raden van de Orde der Artsen."
Art. 40. À l'article 6 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :	Art. 40. In artikel 6 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1 ^o 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 » ;	1 ^o in paragraaf 1 worden de woorden "het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid" vervangen door de woorden "de Orde der Artsen";
2 ^o dans le paragraphe 2, alinéa 1 ^{er} , les mots « après avis conforme de la commission de suivi visée à l'article 4, » sont abrogés.	2 ^o in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "na eensluidend advies van de opvolgingscommissie bedoeld in artikel 4," geschrapt.
Art. 41. Dans l'article 7 de la même loi, le paragraphe §1 ^{er} est remplacé par ce qui suit :	Art. 41. In artikel 7 van dezelfde wet wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:
« §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	"§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 arts-en-

le suspendre. »	scheidsrechters geschrapt of geschorst worden.”
Art. 42. Le Roi détermine la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.	Art. 42. De Koning bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk.
CHAPITRE 12	HOOFDSTUK 12
Modification de l'article 40 de la loi-programma du 27 avril 2007	Wijziging van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007
Art. 43. L'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007 est complété par un troisième alinéa rédigé comme suit :	Art. 43. Artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007 wordt aangevuld met een derde lid luidende als volgt:
“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. ».	« 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.”.
Chapitre 13	Hoofdstuk 13
Modification aux dispositions concernant l'interruption de carrière.	Wijziging aan de bepalingen inzake loopbaanonderbreking.
Art. 44. 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 1996 et 30 décembre 2001, les mots « ,1/4, 1/3 » sont abrogés.	Art. 44. 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 1996 en 30 december 2001, worden de woorden “1/4, 1/3” opgeheven.
Art. 45. Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des Ministres la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.	Art. 45. De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de datum van inwerking van dit hoofdstuk.

Chapitre 14	Hoofdstuk 14
Modification réglementation des heures supplémentaires horeca	Wijziging overurenregeling horeca
Art. 46. L'article 3, 5°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale est remplacé par ce qui suit :	Art. 46. Artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wordt vervangen als volgt:
« 5° heure supplémentaire dans le secteur de l'horeca : chaque heure supplémentaire, visée à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prestée chez l'employeur 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 dans 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 et chaque heure supplémentaire visée à l'article 26bis, §2bis, 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 articles et pour autant qu'il s'agisse d'emploi à temps plein ».	"5° overuur in de horecasector: ieder overuur bedoeld in artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij de werkgever of, in geval van uitzendarbeit, 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 26bis, § 2bis, 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 uitzendarbeit indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf, voor een totaal van 360 uren die in toepassing van deze of één van deze artikelen worden gepresteerd en voor zover er sprake is van een voltijdse tewerkstelling".
Art. 47. Dans la même loi, il est inséré un article 31/1 rédigé comme suit:	Art. 47. In dezelfde wet wordt een artikel 31/1 ingevoegd luidende:
« Art. 31/1. Les 100 heures visées à 25bis, §1 ^{er} , alinéa 1, 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 dans 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	Art. 31/1. De 100 uren bedoeld in artikel 25bis, §1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden verhoogd tot 360 uren bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeit, 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

auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté. ».	horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie".
Art. 48. L'article 35 de la même loi est remplacé par ce qui suit:	Art. 48. Artikel 35 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:
« 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. 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 één van deze artikelen worden gepresteerd".
Art. 49. Dans la même loi, il est inséré un article 35/1 rédigé comme suit:	Art. 49. In dezelfde wet wordt een artikel 35/1 ingevoegd luidende:
« 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 26bis, §1 ^{er} , de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. ».	" 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 26bis, §1bis van de arbeidswet van 16 maart 1971."
Chapitre 15	Hoofdstuk 15
Modification régime général de reclassement professionnel	Wijziging algemene regeling van outplacement
Art. 50. 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 :	Art. 50. 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:
« § 4. Par dérogation au paragraphe premier, 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 paragraphe premier, sous 1°. Dans ce cas l'employeur ne peut imputer les quatre semaines sur l'indemnité de préavis visée au paragraphe premier, sous 2°. ».	"§ 4. In afwijking van de eerste paragraaf, heeft de werknemer die, aan de hand van geneeskundig 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 de eerste paragraaf, onder 1° bedoelde outplacementbegeleiding. In dat geval mag de werkgever geen vier weken aanrekenen op de in de eerste paragraaf, onder 2° bedoelde opzeggingsvergoeding."

Chapitre 16	Hoofdstuk 16
Service d'information et de recherche sociale	Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst
Art. 51. Dans l'article 8 du Code pénal social, remplacé par la loi-programme du 1er juillet 2016, l'alinéa 3, inséré par la loi du 25 décembre 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale, est remplacé par ce qui suit:	Art. 51. In artikel 8 van het Sociaal Strafwetboek, vervangen bij de programmawet van 1 juli 2016, wordt het derde lid, ingevoegd bij de wet van 25 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, vervangen als volgt:
"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 1er juillet 2017, continue à exercer la fonction du directeur du Bureau jusqu'au 1er juillet 2018. Le mandat de cette personne se termine toutefois si le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné avant le 1er juillet 2018. »	"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. 52. Le présent chapitre produit ses effets le 1er juillet 2017.	Art. 52. Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2017.
Donné à....., le	Gegeven te ,op
Par le Roi :	Van Koningswege
Le Ministre de l'Emploi,	De Minister van Werk,

K. PEETERS	

28 juli 2017

EXPOSÉ DES MOTIFS	MEMORIE VAN TOELICHTING
CHAPITRE 1 ^{er}	HOOFDSTUK 1
Disposition introductive	Inleidende bepaling
Article 1er	Artikel 1
Cette disposition n'appelle pas de commentaire.	Deze bepaling behoeft geen commentaar.
CHAPITRE 2	HOOFDSTUK 2
MODIFICATIONS DE LA LOI DU 5 DECEMBRE 1968 SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS PARITAIRES	WIJZIGINGEN VAN DE WET VAN 5 DECEMBER 1968 BETREFFENDE DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN DE PARITAIRE COMITES (CAO)
Art. 2	Art. 2
A l'heure actuelle, les ambassades, postes diplomatiques et diplomates étrangers établis en Belgique ne sont, en tant qu'employeurs, pas soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.	Op dit ogenblik zijn de ambassades, de diplomatieke posten en de buitenlandse diplomaten die in België gevestigd zijn, niet onderworpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.
L'objectif de l'extension proposée est de soumettre cette catégorie d'employeurs à la loi du 5 décembre 1968 en les reprenant dans la liste des exceptions qui figure à l'article 2, § 3, 1 ^o , alinéa 1er, de la loi.	Het doel van de voorgestelde uitbreiding is om deze categorie van werkgevers te onderwerpen aan de wet van 5 december 1968 door ze op te nemen in de lijst van uitzonderingen die vastgelegd is in artikel 2, § 3, 1 ^o , eerste lid, van de wet.
Concrètement cette extension ne concerne toutefois pas les fonctionnaires ainsi que les travailleurs étrangers membres des missions diplomatiques et consulaires visés par les Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires. Concrètement cette extension ne concerne	In concreto betreft deze uitbreiding echter niet de ambtenaren noch de buitenlandse werknemers die lid zijn van de diplomatieke en consulaire zendingen zoals bedoeld door de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake het diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake het consulaire verkeer. Concreet houdt deze

toutefois pas les fonctionnaires ainsi que les travailleurs étrangers, membres des missions diplomatiques, missions (permanentes) auprès des organisations internationales ayant leurs siège en Belgique et postes consulaires qui bénéficient 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.	uitbreiding niet de buitenlandse ambtenaren of werknemers in die lid zijn van de diplomatieke missies of van de (permanente) vertegenwoordigingen bij de internationale organisaties die hun zetel hebben in België, noch van de consulaire posten die genieten van een geprivilegieerd statuut krachtens de Conventies van Wenen van 18 april 1961 betreffende de diplomatieke relaties en van 24 april 1963 betreffende de consulaire relaties of ieder andere toepasselijke internationaal instrument.
Art. 3	Art. 3
L'article 3, alinéa 2, de la loi du 5 décembre 1968 prévoit que sont considérées comme organisations représentatives d'employeurs les organisations qui sont agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 29 mai 1979.	Artikel 3, lid 2, van de wet van 5 december 1968 voorziet dat de overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, erkende organisaties als representatieve werkgeversorganisaties worden aangemerkt.
Le législateur ayant estimé que le règlement de l'organisation des classes moyennes devait être modernisé, les lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979, ont été abrogées par la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME (Moniteur belge du 10 juin 2014).	De wetgever meende dat de regelgeving met betrekking tot de organisatie van de middenstand gemoderniseerd moest worden, en heeft de wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, opgeheven door de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's (Belgisch Staatsblad van 10 juni 2014).
Suite à cette abrogation, l'article 3, alinéa 2, de la loi du 5 décembre 1968 doit donc être actualisé : ce qui fait référence aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979, abrogées, doit être remplacé par ce qui est prévu par la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME, actuellement en vigueur.	Volgend op deze opheffing, moet artikel 3, lid 2, dus worden geactualiseerd : waar er verwezen wordt naar de opgeheven wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, moet dit worden vervangen door wat er voorzien werd door de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's, die momenteel geldt.
Art. 4	Art. 4
L'article 4 remplace l'article 27 actuel de la loi du 5 décembre 1968 par un nouvel article 27. Cette modification législative a pour but, d'une part, de clarifier le champ d'application actuel et, d'autre part, également d'étendre celui-ci.	Art. 4 vervangt het huidige artikel 27 van de wet van 5 december 1968 door een nieuw artikel 27. Deze wetswijziging heeft tot doel om enerzijds het huidige toepassingsgebied te verduidelijken en dit anderzijds ook uit te breiden.
L'article 27 garantit la continuité des	Artikel 27 garandeert de continuïteit van

conditions de salaire et de travail quand les employeurs et les travailleurs, suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, passent d'une commission ou sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire. Le maintien des conditions de salaire et de travail en vigueur lors d'un tel passage est d'une grande importance pour les partenaires sociaux. Pour ces employeurs et travailleurs, les conventions collectives de travail conclues dans la commission ou sous-commission paritaire anciennement compétente, telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage, restent d'application jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait conclu avant le 1^{er} janvier 2023 une convention particulière qui règle l'application des conventions existantes au sein de cette commission ou sous-commission paritaire aux employeurs et travailleurs transférés ou qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet.	de loon-en arbeidsvoorwaarden wanneer werkgevers en werknemers, als gevolg van een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37, overgaan van een paritair comité of subcomité naar een ander paritair comité of subcomité. Het behoud van de geldende loon-en arbeidsvoorwaarden bij dergelijke overgang is van groot belang voor de sociale partners. Op deze werkgevers en werknemers blijven de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité, zoals zij op het moment van de overgang gelden, van toepassing totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité vóór 1 januari 2023 een bijzondere overeenkomst heeft afgesloten die de toepassing van de in dat paritair comité of subcomité bestaande overeenkomsten op de overgekomen werkgevers en werknemers regelt of zij overeenkomsten met hetzelfde voorwerp heeft gesloten.
Le nouveau texte de cet article clarifie le fait que sont visés aussi bien les travailleurs qui étaient en service avant le passage que ceux qui ont été engagés après celui-ci, et donc pas uniquement les travailleurs qui étaient déjà en service avant le passage. Il s'agit de garantir un traitement semblable à ces deux groupes de travailleurs en évitant que, au sein de la même entreprise, des conditions de salaire et de travail différentes doivent inutilement être appliquées, même si, en principe, c'est seulement temporaire.	De nieuwe tekst van dit artikel verduidelijkt dat zowel de werknemers die in dienst waren vóór de overgang als deze die erna worden aangeworven bedoeld worden, en dus niet enkel de werknemers die reeds in dienst waren vóór de overgang. Dit om een gelijke behandeling van deze twee groepen van werknemers te garanderen door te vermijden dat er binnen dezelfde onderneming nodeloos, zij het in principe slechts tijdelijk, verschillende loon-en arbeidsvoorwaarden dienen te worden toegepast.
Outre une clarification du champ d'application existant de cet article, celui-ci est également étendu. Dans le texte actuel, l'article 27 n'est pas d'application en cas d'institution ou d'abrogation d'une commission ou sous-commission paritaire. L'extension du champ d'application est nécessaire pour pouvoir garantir également la continuité dans la situation où, par exemple, deux commissions paritaires existantes s'associent dans une nouvelle commission paritaire instituée. Si l'article 27 n'était pas d'application dans ce cas, les conventions conclues au sein du Conseil national du Travail devraient être d'application à ces employeurs et travailleurs et ils ne bénéficieraient plus	Naast een verduidelijking van het bestaande toepassingsgebied van dit artikel, wordt het ook uitgebreid. In de huidige tekst is artikel 27 niet van toepassing ingeval van een oprichting of een opheffing van een paritair comité of subcomité. De uitbreiding van het toepassingsgebied is noodzakelijk om de continuïteit ook te kunnen garanderen in de situatie waarbij bijvoorbeeld twee bestaande paritaire comités samengaan in een nieuw opgericht paritair comité. Indien artikel 27 in dit geval niet van toepassing zou zijn, zouden voor deze werkgevers en werknemers de overeenkomsten gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad moeten worden toegepast, en zouden zij tijdelijk

temporairement des conditions de salaire et de travail qui ont été fixées au niveau sectoriel. Le texte de l'article 27 renvoie maintenant clairement à toutes les situations possibles dans lesquelles il est d'application : à savoir aussi bien en cas de modification du champ d'application d'une commission ou sous-commission paritaire qu'en cas d'institution ou d'abrogation d'une commission ou sous-commission paritaire.	niet langer genieten van loon-en arbeidsvoorwaarden die op sectoraal niveau werden vastgelegd. De tekst van artikel 27 verwijst nu duidelijk naar alle mogelijke situaties waarin zij van toepassing is: namelijk zowel bij de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité, als bij de oprichting of opheffing van een paritair comité of subcomité.
Art. 5	Art. 5
En ce qui concerne la composition des commissions et des sous-commissions paritaires, l'article 42, alinéa 2, prévoit que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs désignées pour siéger doivent présenter deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué.	Wat de samenstelling van de paritaire comités en subcomités betreft, voorziet artikel 42, lid 2, dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties die werden aangewezen om te zetelen voor elk mandaat dat hen toegekend is twee kandidaten moeten voordragen.
Cette obligation de présentation de deux candidats par mandat attribué fait régulièrement l'objet de doléances de la part des organisations et entraîne fréquemment des retards dans la procédure de composition des commissions et des sous-commissions paritaires.	Deze verplichting tot het voordragen van twee kandidaten per toegekend mandaat maakt regelmatig het voorwerp van klachten uit vanwege de organisaties en veroorzaakt vaak vertragingen in de procedures tot samenstelling van de paritaire comités en subcomités.
Dans un souci d'efficacité et de simplification administrative, l'obligation de présenter deux candidats par mandat attribué est supprimée.	Om redenen van doeltreffendheid en administratieve vereenvoudiging, wordt de verplichting om per toegekend mandaat twee kandidaten voor te dragen geschrapt.
CHAPITRE 3	HOOFDSTUK 3
Modification du loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs	Aanpassing van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers
Le présent chapitre insère un alinéa dans l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs afin de donner la possibilité au Roi d'étendre, dans des circonstances déterminées, la liste des retenues pouvant être opérées sur la rémunération des travailleurs.	Dit hoofdstuk voert in artikel 23 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers een lid in, teneinde de Koning de mogelijkheid te geven om, in welbepaalde omstandigheden, de lijst met de inhoudingen die op het loon van de werknemers mogen worden verricht, uit te breiden.
Commentaire des articles	Artikelsgewijze toelichting

Art. 6	Art. 6
Conformément à l'article 3 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs (ci-après loi concernant la protection de la rémunération), le travailleur doit pouvoir disposer librement de sa rémunération. En principe, la rémunération en espèces doit être payée au travailleur en monnaie scripturale, de sorte qu'il puisse en disposer à son gré.	Overeenkomstig artikel 3 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (verder: Loonbeschermingswet) moet de werknemer vrij kunnen beschikken over zijn loon. In principe moet het loon dan ook in geld worden uitbetaald aan de werknemer op girale wijze, zodat hij dit naar eigen goeddunken kan besteden.
L'article 6 de la loi concernant la protection de la rémunération prévoit une exception à ce principe et stipule qu'une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de l'industrie ou de la profession en cause. Cet article énumère de manière stricte et limitative ce qui peut être fourni comme rémunération en nature (notamment le logement), il détermine également le ratio maximal que peut représenter la rémunération en nature par rapport à la rémunération brute totale. Ceci afin d'éviter que la rémunération en espèces à laquelle le travailleur a droit et dont il peut disposer librement ne soit épuisée. L'avantage en nature doit être obligatoirement évalué par écrit et porté à la connaissance du travailleur au moment de son engagement.	Artikel 6 van de Loonbeschermingswet voorziet op dit principe een uitzondering en bepaalt dat een gedeelte van het loon in natura mag worden uitbetaald wanneer deze wijze van betaling gebruikelijk of wenselijk is wegens de aard van de betrokken bedrijfstak of van het betrokken beroep. Dit artikel geeft een strikte en limitatieve opsomming van hetgeen als loon in natura mag worden verstrekt (waaronder bv. huisvesting), en bepaalt ook de maximale verhouding die het loon in natura kan hebben ten opzichte van het totale brutoloon. Dit om te voorkomen dat het loon in geld waarop de werknemer recht heeft en waarover hij vrij kan beschikken volledig zou worden uitgehold. Het voordeel in natura dient verplicht schriftelijk te worden geschat en ter kennis gebracht worden van de werknemer bij zijn indienstneming.
L'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération détermine pour sa part de manière limitative les cas dans lesquels l'employeur peut unilatéralement retenir certaines sommes sur la rémunération du travailleur et donc procéder à une compensation avec la rémunération. En dehors de ces cas explicitement prévus, l'employeur n'est pas autorisé à procéder à des retenues ou à des compensations unilatérales sur la rémunération.	Artikel 23 van de Loonbeschermingswet nu bepaalt op limitatieve wijze de gevallen waarin de werkgever eenzijdig bepaalde sommen op het loon van de werknemer in mindering mag brengen en dus met het loon mag compenseren. Buiten deze expliciete gevallen is het de werkgever niet toegestaan eenzijdig inhoudingen of compensaties op het loon door te voeren.
Conformément à la législation en vigueur actuellement, l'employeur qui, par exemple, offre un logement à son travailleur – en complément de sa rémunération, donc sans considérer cette mise à disposition d'un logement comme un avantage en nature au sens de l'article 6 précité – et qui souhaite obtenir un loyer ou une indemnisation, ne peut pas retenir	In toepassing van deze huidige reglementering, zal de werkgever die bv. huisvesting aanbiedt aan zijn werknemer – bovenop zijn loon, dus zonder deze terbeschikkingstelling van huisvesting te beschouwen als een voordeel in natura in de zin van hoger genoemd artikel 6 – en hiervoor een huursom of vergoeding wil innen, deze som niet eenzijdig kunnen

cette somme unilatéralement sur la rémunération du travailleur : le travailleur concerné doit en principe payer séparément à l'employeur une contribution à titre de loyer dans le cadre d'un contrat de bail. En effet, la somme dont le travailleur doit s'acquitter pour le logement organisé par ou via l'employeur ne figure pas dans la liste limitative de l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération, tel qu'il est libellé actuellement.	inhouden op het loon van de werknemer: de betrokken werknemer dient de huurbijdrage in principe afzonderlijk te betalen aan de werkgever in het kader van een huurovereenkomst. De som die een werknemer moet betalen voor de huisvesting die door of via de werkgever werd geregeld, komt immers niet voor in de limitatieve lijst van artikel 23 van de Loonbeschermingswet in haar huidige libellering.
L'objectif du présent article qui introduit un nouvel alinéa dans l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération consiste à prévoir la possibilité d'élargir la liste limitative énumérant les retenues unilatérales légalement autorisées sur la rémunération du travailleur. Plus précisément, des retenues unilatérales pourraient être légalement effectuées pour des contributions à charge du travailleur en raison de facilités que l'employeur veut mettre à sa disposition. Une telle retenue n'est toutefois possible que pour les sortes de facilités telles que celles énumérées à l'article 6 de la loi concernant la protection de la rémunération, sachant que les facilités visées par le présent projet ne constituent elles-mêmes pas un avantage en nature au sens de l'article 6 en question.	De bedoeling van dit artikel, dat een nieuw lid toevoegt aan artikel 23 van de Loonbeschermingswet, bestaat er dan ook in om de mogelijkheid te creëren om de limitatieve lijst met wettelijk toegelaten eenzijdige inhoudingen op het loon van de werknemer uit te breiden. Meer specifiek zouden eenzijdige inhoudingen wettelijk kunnen worden toegepast voor bijdragen ten laste van de werknemer voor voorzieningen die de werkgever te zijner beschikking wil stellen. Dergelijke inhouding is evenwel slechts mogelijk voor de soorten voorzieningen zoals opgesomd in artikel 6 van de Loonbeschermingswet, met dien verstande dat de voorzieningen bedoeld in dit ontwerp, zélf geen voordeel in natura uitmaken in de zin van bedoeld artikel 6.
Cet article a uniquement pour objet de créer un cadre. Dans le but d'offrir les meilleures garanties au travailleur, il délègue la compétence au Roi. Ainsi, il appartient au Roi, sur proposition de la commission paritaire compétente, de concrétiser la possibilité d'élargir la liste des retenues autorisées avec des participations du travailleur pour des facilités obtenues, et d'en déterminer les modalités d'application. - A cette fin, le Roi, sur base de la proposition de la commission paritaire, doit prescrire la manière de valoriser la facilité, tout en veillant à prendre en considération la valorisation telle que recommandée dans le cadre de l'article 6 de la Loi concernant la protection de la rémunération. Le principe évoqué au paragraphe 3 de	Dit artikel creëert enkel een kader. Met het oog op de beste garanties voor de werknemer, delegeert het de bevoegdheid aan de Koning. Het komt aan de Koning toe de mogelijkheid tot uitbreiding van de lijst met wettelijk toegelaten inhoudingen met bijdragen van de werknemers voor verkregen voorzieningen, op voorstel van het bevoegde paritair comité, te concretiseren en de toepassingsmodaliteiten te bepalen. - In dit kader dient Hij, op basis van het voorstel van het paritair comité, voor te schrijven hoe de waarde van de voorziening wordt bepaald, waarbij hij dient te waken over de consistentie met de waardering als voorgeschreven in kader artikel 6 van de Loonbeschermingswet. Het principe als bepaald bij §3 van dit artikel 6 volgens hetwelk de

cet article 6 selon lequel l'employeur ne peut pas poursuivre un but de lucre à l'occasion du paiement en nature trouve à s'appliquer. - Le Roi détermine également, de manière objective et conformément à la proposition de la commission paritaire, comment la contribution que l'employeur peut retenir pour la facilité est calculée : cela permet d'éviter que l'employeur ne détermine la participation du travailleur manière totalement subjective et unilatérale. En d'autres mots, il convient de veiller à ce que la rémunération minimale à laquelle le travailleur a droit ne soit pas affectée par cette retenue légalement autorisée.	werkgever geen winst mag nastreven bij de toekenning van een voordeel in natura blijft toepasselijk. - De Koning bepaalt eveneens op objectieve wijze, en overeenkomstig het voorstel van het paritair comité, hoe de bijdrage die de werkgever uit hoofde van de voorziening mag inhouden wordt berekend: op deze wijze wordt vermeden dat de werkgever de bijdrage volledig eenzijdig en subjectief bepaald. Meer in het algemeen, dient men erover te waken dat het minimumloon waarop de werknemer recht heeft door deze wettelijk toegelaten inhouding niet wordt uitgehold.
Il convient de souligner que, dans le cadre d'une mise au travail de travailleurs saisonniers, cette nouvelle possibilité ne pourra dans les faits trouver application qu'aux travailleurs citoyens d'un Etat membre de l'Union européenne au sens de l'article 20, alinéa 1er, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. En ce qui concerne les ressortissants (travailleurs saisonniers) d'Etats tiers, l'article 20, 2, a), 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 prévoit que le loyer ne peut pas déduire automatiquement du salaire du travailleur saisonnier.	Merk op dat, in de context van een tewerkstelling als seizoenarbeid, deze nieuwe mogelijkheid in concreto enkel van toepassing zal kunnen zijn op werknemers die burger zijn van de Europese Unie in de zin van artikel 20, lid 1 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Met betrekking tot onderdanen van derde landen (seizoenarbeiders) bepaalt artikel 20, 2. a) 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 immers dat, indien de huisvesting door of via de werkgever wordt geregeld, de huur niet automatisch in mindering mag worden gebracht op het loon van de seizoenarbeider.
Art. 7	Art. 7
Le second alinéa de l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération, tel qu'il est rédigé actuellement, prévoit un ratio maximal limitant le total des retenues légalement autorisées sur la rémunération du travailleur (en principe 1/5). Dans la mesure où il n'est pas touché à ce ratio de principe, le libellé de l'article 23, alinéa 2 actuel doit être complété par un renvoi au nouvel alinéa 2, afin que cette nouvelle possibilité de retenue légale soit prise en	Het huidige tweede lid van artikel 23 van de Loonbeschermingswet voorziet in een maximale verhouding van het totaal van de wettelijk toegelaten inhoudingen opzichts het loon van de werknemer (in principe 1/5). Waar aan deze principiële verhouding niet wordt geraakt, dient de libellering van het huidige tweede lid van artikel 23 te worden aangevuld met een verwijzing naar het nieuw ingevoegde tweede lid, zodat deze nieuwe wettelijke inhouding mee in rekening wordt genomen

considération pour la détermination du ratio de 1/5.	voor de voor de berekening van de limiet van 1/5.
CHAPITRE 4	HOOFDSTUK 4
Adaptation chômage économique	Aanpassing economische werkloosheid
L'article 8 introduit un article 30quinquies dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	Artikel 8 voegt een artikel 30quinquies in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in.
Le nouvel article 30quinquies prévoit que l'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques tel que déterminé à l'article 51 (régime ouvriers) et aux articles 77/1 à 77/8 (régime employés) de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée.	Het nieuwe artikel 30quinquies voorziet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken zoals bepaald in artikel 51 (regeling voor de werklieden) en in de artikelen 77/1 tot 77/8 (regeling voor de bedienden) van voormelde wet van 3 juli 1978.
L'objectif de l'article 30quinquies est d'interdire à l'employeur de recourir aux régimes basés sur les articles 51 et 77/1 à 77/8 lorsque le recours à ces régimes est basé sur des causes dépendant de la volonté de l'employeur, comme c'est notamment le cas lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs visés concernés par ces mêmes régimes.	Het doel van artikel 30quinquies is om de werkgever te verbieden beroep te doen op de regelingen van artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 wanneer het beroep op deze regelingen gebaseerd is op redenen die afhankelijk zijn van de wil van de werkgever, zoals bijvoorbeeld het geval is wanneer hij werk uitbesteedt aan derden dat had moet worden verricht door de werknemers die betrokken zijn bij deze regelingen.
Ainsi, la volonté de sous-traiter 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 raison du manque de travail résultant de causes économiques ne constitue pas une cause du manque de travail justifiant le recours aux régimes visés aux articles 51 et 77/1 à 77/8 susmentionnés.	Op die manier maakt de wil om werk uit te besteden aan derden dat had moet worden verricht door de werknemers tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, geen reden van gebrek aan werk uit dat het beroep op de regelingen bedoeld in voormelde artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 rechtvaardigt.
L'alinéa 2 de l'article 30quinquies prévoit dès lors que la cause du manque de travail visé à l'alinéa 1 ^{er} doit être indépendante de	Het tweede lid van artikel 30quinquies voorziet dan ook dat de reden van gebrek aan werk zoals bedoeld in het eerste lid

la volonté de l'employeur, ce qui n'est pas le cas notamment lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux habituellement exécutés par les travailleurs dont le contrat a été suspendu en exécution de l'alinéa 1 ^{er} .	onafhankelijk moet zijn van de wil van de werkgever, wat bijvoorbeeld niet het geval is wanneer hij bijvoorbeeld het werk, dat gewoonlijk wordt verricht door de werknemers van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst in uitvoering van het eerste lid, uitbesteedt aan derden.
L'article 30quinquies prévoit une sanction en cas de non-respect de cet 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.	Artikel 30quinquies voorziet een sanctie in geval van niet naleving van het tweede lid: de werkgever moet de werknemer zijn normaal loon betalen voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat gewoonlijk wordt uitgevoerd door deze werknemer.
L'article 9 modifie l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en sens qu'il est prévu que les communications à l'Onem, visées aux §1 ^{er} , alinéa 3, et §2, alinéa 3, de ce même article 51 doivent dorénavant mentionner l'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2.	Artikel 9 wijzigt artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in die zin dat wordt voorzien dat de kennisgevingen aan de RVA bedoeld in §1, derde lid, en §2, derde lid van hetzelfde artikel 51 voortaan de verbintenis van de werkgever moeten vermelden om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid na te leven.
L'article 10 modifie l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce sens qu'il est prévu que la communication à l'Onem, visée au §1 ^{er} , alinéa 3, de ce même article 77/4 doit dorénavant mentionner l'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2.	Artikel 10 wijzigt artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in die zin dat wordt voorzien dat de kennisgeving aan de RVA bedoeld in §1, derde lid, van hetzelfde artikel 77/4 voortaan de verbintenis van de werkgever moet vermelden om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid na te leven.
CHAPITRE 5	HOOFDSTUK 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	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
La législation actuelle relative aux contrats de travail électroniques et à la gestion électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail a été introduite par la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail.	De huidige wetgeving rond elektronische arbeidsovereenkomsten en het elektronisch beheer van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie werd ingevoerd door de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen.
Le Titre III de cette loi crée la possibilité juridique de conclure des contrats de	Titel III van deze wet creëerde de juridische mogelijkheid om

travail au moyen d'une signature électronique. Par ailleurs, il crée aussi la possibilité d'envoyer et d'archiver par voie électronique certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur.	arbeidsovereenkomsten met behulp van een elektronische handtekening af te sluiten. Tegelijk werd ook de mogelijkheid gecreëerd om bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch te versturen en op te slaan.
En ce qui concerne la conclusion de contrats de travail électroniques, un cadre juridique spécifique a été élaboré dans différentes lois dont l'objet consiste à régir le contrat de travail. Cela a eu lieu par l'ajout dans chacune de ces lois de dispositions à chaque fois identiques. Il s'agit des articles de lois suivants :	Met betrekking tot het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten werd een specifiek juridisch kader uitgewerkt in de diverse wetten die de regeling van de arbeidsovereenkomst tot voorwerp hebben. Dit gebeurde via de toevoeging in elk van deze wetten van telkenmale identieke bepalingen. Het gaat hierbij om de volgende wetsartikelen:
- l'article 3bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;	- artikel 3bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- l'article 3bis de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré ;	- artikel 3bis van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars;
- l'article 4, §2, et l'article 8, §2, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;	- artikel 4, § 2 en artikel 8, § 2 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- l'article 4, §2, de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE ;	- artikel 4, § 2 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst;
- l'article 32, §1 ^{er} , de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (i.e. la réglementation en matière de convention de premier emploi : cet article a entretemps été abrogé parce qu'il était superflu, vu le fait que la convention de premier emploi est soumise à la réglementation générale de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;	- artikel 32, § 1 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (i.e. de regeling op de startbaanovereenkomst: dit artikel is intussen terug opgeheven omdat het overbodig was, gelet op het feit dat de startbaanovereenkomst onder de algemene regels valt van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);
- l'article 105, §2, de la loi-programme du 2 août 2002 (i.e. la réglementation en matière des conventions d'immersion professionnelle : l'autorité fédérale ne dispose plus de compétence en la matière depuis la sixième réforme de l'Etat) ;	- artikel 105, § 2 van de programmawet van 2 augustus 2002 (i.e. de regeling op de beroepsinlevingsovereenkomst: hiervoor is de federale overheid sinds de zesde staatshervorming niet langer bevoegd);
- l'article 9, §2, 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 ;	- artikel 9, § 1 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;
- l'article 35 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail (i.e. la réglementation en matière du contrat d'engagement maritime a bord de navires de mer).	- artikel 35 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen (i.e. de regeling op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen).

En ce qui concerne l'envoi électronique et l'archivage de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, une disposition générale est prévue à l'article 16 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail. En outre, un article 3 ^{ter} spécifique a été ajouté dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	Met betrekking tot het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie werd een algemene bepaling opgenomen in artikel 16 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen. Daarnaast werd ook een specifiek artikel 3 ^{ter} toegevoegd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
Depuis l'élaboration de la législation relative aux contrats de travail et aux documents électroniques mentionnée ci-dessus, d'importants développements ont eu lieu de sorte qu'il convient d'adapter le cadre juridique en vigueur actuellement.	Sinds de totstandkoming van de hierboven vermelde wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten hebben zich een aantal belangrijke ontwikkelingen voorgedaan, waaraan het huidige wettelijk kader moet worden aangepast.
Ainsi, le 1 ^{er} juillet 2016, le règlement européen 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 (aussi appelé le règlement eIDAS pour electronic IDentification and Authentification) est entré en vigueur.	Zo is op 1 juli 2016 de Europese Verordening 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 (de zgn. eIDAS-verordening, wat staat voor electronic IDentification and Authentification Services) van kracht geworden.
Ledit règlement remplace la directive européenne 1999/93/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 1999 sur un cadre communautaire pour les signatures électroniques. Il vise à susciter une confiance accrue dans les transactions électroniques au sein du marché intérieur en fournissant un socle commun pour des interactions électroniques sécurisées entre les citoyens, les entreprises et les autorités publiques et en accroissant ainsi l'efficacité des services en ligne publics et privés, ainsi que l'efficacité de l'activité économique et du commerce électronique dans l'Union.	Deze verordening vervangt de Europese richtlijn 1999/93/EG van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 1999 betreffende een gemeenschappelijk kader voor elektronische handtekeningen. Zij heeft tot doel het vertrouwen in elektronische transacties in de interne markt te vergroten door te voorzien in een gemeenschappelijke grondslag voor veilige elektronische interactie tussen burgers, bedrijven en overheden, en bijgevolg ook de doeltreffendheid van publieke en private onlinediensten, e-business en elektronische handel in de Unie te verhogen.
A cette fin, le règlement eIDAS crée un cadre juridique européen commun relatif à l'identification électronique et aux services de confiance, qui englobe notamment :	Met het oog hierop stelt de eIDAS-verordening een gemeenschappelijk Europees juridisch kader vast voor elektronische identificatie en vertrouwensdiensten, waaronder met name wordt verstaan:
a) la création, la vérification et la validation de signatures électroniques, de cachets électroniques ou d'horodatages électroniques, de services d'envoi	a) het aanmaken, verifiëren en valideren van elektronische handtekeningen, elektronische zegels of elektronische tijdstempels, diensten voor elektronisch

recommandé électronique et de certificats relatifs à ces services; ou	aangetekende bezorging en op deze diensten betrekking hebbende certificaten, of
b) la création, la vérification et la validation de certificats pour l'authentification de sites internet; ou	b) het aanmaken, verifiëren en valideren van certificaten voor authenticatie van websites, of
c) la conservation de signatures électroniques, de cachets électroniques ou de certificats relatifs à ces services.	c) het bewaren van elektronische handtekeningen, zegels of certificaten die op deze diensten betrekking hebben.
Afin de renforcer la confiance des entreprises et des citoyens européens dans les transactions électroniques, le règlement eIDAS confère une sécurité juridique plus importante aux services de confiance qualifiés. Il s'agit des services qui présentent un niveau de garantie plus élevé car ils satisfont à un certain nombre d'exigences techniques spécifiques déterminées par les annexes du règlement.	Om het vertrouwen van de Europese burgers en bedrijven in elektronische transacties te versterken kent de eIDAS-verordening een grotere rechtszekerheid toe aan gekwalificeerde vertrouwensdiensten. Dit zijn diensten die een hoger betrouwbaarheidsniveau bereiken, omdat zij voldoen aan bepaalde specifieke technische vereisten die in de bijlagen aan de verordening zijn vastgelegd.
Dans cette philosophie, l'article 25, point 2, du règlement eIDAS dispose de manière générale que l'effet juridique d'une signature électronique qualifiée est équivalent à celui d'une signature manuscrite.	Vanuit deze filosofie bepaalt artikel 25, lid 2, van de eIDAS-verordening op algemene wijze dat een gekwalificeerde elektronische handtekening hetzelfde rechtsgevolg heeft als een handgeschreven handtekening.
En ce qui concerne les autres services, à savoir les signatures électroniques non-qualifiées, le règlement eIDAS prévoit que les effets juridiques de telles signatures électroniques ne peuvent être niés, du simple fait que la signature est électronique ou qu'elle ne satisfait pas aux exigences requises pour les signatures électroniques qualifiées (article 25, point 1, du règlement eIDAS). Il appartient au droit national de déterminer librement quels effets juridiques doivent être réservés à de telles signatures. Le règlement eIDAS ne porte d'ailleurs pas préjudice au droit national relatif à la conclusion et la validité des contrats ou d'autres obligations juridiques ou procédurales d'ordre formel (article 2, point 3, du règlement eIDAS).	Met betrekking tot andere, niet-gekwalificeerde elektronische handtekeningen bepaalt de eIDAS-verordening dat het rechtsgevolg van dergelijke elektronische handtekeningen niet mag worden ontkend louter op grond van het feit dat de handtekening elektronisch is of niet aan de eisen voor gekwalificeerde elektronische handtekeningen voldoet (artikel 25, lid 1, van de eIDAS-verordening). Het nationaal recht bepaalt echter vrij welk rechtsgevolg aan dergelijke handtekeningen moet worden voorbehouden. De eIDAS-verordening doet immers geen afbreuk aan nationaal recht dat betrekking heeft op de totstandkoming en geldigheid van contracten of andere wettelijke of procedurele verplichtingen inzake vormvereisten (artikel 2, lid 3, van de eIDAS-verordening).
La législation nationale en vigueur en matière de contrats de travail électroniques n'est pas adaptée à cette nouvelle réalité européenne car, pour le moment, seul le contrat de travail signé au moyen de la carte d'identité électronique (eID) est assimilé à un contrat de travail	De huidige nationale wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten is niet aangepast aan deze nieuwe Europese realiteit, omdat op dit ogenblik enkel de arbeidsovereenkomst die wordt ondertekend door middel van de elektronische identiteitskaart (eID) wordt

conclu sur papier. La législation prévoit que d'autres systèmes de signature électronique peuvent également y être assimilés, à condition toutefois qu'ils satisfassent aux exigences de sécurité déterminées par le Roi. Un tel arrêté royal n'a cependant, à ce jour, jamais été publié.	gelijkgesteld met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst. De wetgeving voorziet dat ook andere systemen van elektronische handtekening kunnen worden gelijkgesteld, op voorwaarde dat zij voldoen aan bepaalde door de Koning vast te stellen veiligheidswaarborgen, doch dergelijk koninklijk besluit is tot op heden nooit verschenen.
Par conséquent, en Belgique, les contrats de travail électroniques ne peuvent actuellement être valablement conclus qu'au moyen d'une signature électronique créée au moyen de la carte d'identité électronique. Il s'agit en fait de la seule possibilité de signature permettant au contrat de travail conclu électroniquement d'être assimilé à un contrat de travail signé sur papier.	Als gevolg hiervan kunnen elektronische arbeidsovereenkomsten in België momenteel enkel rechtsgeldig worden afgesloten met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door middel van de elektronische identiteitskaart. Dat is immers de enige manier van ondertekening waarbij de elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst.
Il est par conséquent nécessaire de mettre en concordance la législation belge en matière de contrats de travail électroniques avec le règlement eIDAS et, donc, d'élargir les possibilités de signer des contrats de travail électroniques, sans, à cette occasion, porter atteinte aux garanties en matière de sécurité et de protection de chacune des parties au contrat (en particulier le travailleur).	Het is daarom noodzakelijk om de Belgische wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten in lijn te brengen met de Europese eIDAS-verordening en in dit verband de mogelijkheden te verruimen om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, zonder daarbij evenwel afbreuk te doen aan de waarborgen inzake veiligheid en bescherming van de beide contractpartijen (en met name dan van de werknemer).
A ce propos, il est utile de rappeler qu'une telle extension a déjà été réalisée pour le contrat de travail intérimaire. Cela a été fait par la loi du 30 août 2016 modifiant l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, aux fins de supprimer la règle des 48 heures et d'élargir la possibilité de recourir à des contrats de travail intérimaire électroniques. Le présent projet de loi met en œuvre un élargissement similaire pour tous les autres types de contrats de travail.	In dit verband past het in herinnering te brengen dat dergelijke verruiming reeds werd gerealiseerd wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft. Dit gebeurde via de wet van 30 augustus 2016 tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met het oog op de afschaffing van de 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om een beroep te doen op elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid. Met dit wetsontwerp wordt eenzelfde verruimingsoperatie ook tot stand gebracht voor alle andere types van arbeidsovereenkomsten.
Il convient en outre d'adapter la réglementation actuellement en vigueur au	Daarnaast moet de huidige wetgeving ook aangepast worden aan het nieuw wettelijk

nouveau cadre légal régissant les services d'archivage électroniques, qui est désormais contenu dans le titre 2 du livre XII "Droit de l'économie électronique" du Code de droit économique. Ce titre introduit de nouvelles dispositions visant à créer un cadre juridique complet et cohérent pour l'archivage électronique. Il a été inséré dans le Code de droit économique par la loi du 21 juillet 2016 mettant en œuvre et complétant le 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, portant insertion du titre 2 dans le livre XII « Droit de l'économie électronique » du Code de droit économique et portant insertion des définitions propres au titre 2 du livre XII et des dispositions d'application de la loi propres au titre 2 du livre XII, dans les livres I, XV et XVII du Code de droit économique.	kader inzake elektronische archiveringsdiensten, dat zich voortaan in titel 2 van boek XII "Recht van de elektronische economie" van het Wetboek van economisch recht bevindt. Die titel voert nieuwe bepalingen in met het oog op het creëren van een volledig en samenhangend juridisch kader voor de elektronische archivering. Hij werd in het Wetboek van economisch recht ingevoegd door de wet van 21 juli 2016 tot uitvoering en aanvulling van de verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende de elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG, houdende invoeging van titel 2 in boek XII "Recht van de elektronische economie" van het Wetboek van economisch recht, en houdende invoeging van de definities eigen aan titel 2 van boek XII en van de rechtshandhabingsbepalingen eigen aan titel 2 van boek XII, in de boeken I, XV en XVII van het Wetboek van economisch recht.
La législation actuellement en vigueur concernant les contrats de travail électroniques prévoit qu'un exemplaire du contrat de travail signé au moyen d'une signature électronique doit être archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Pour le moment, cela ne peut être fait que par un tiers spécialisé dans l'enregistrement et l'archivage électronique de contrats et documents électroniques. La législation ne prévoit pas la possibilité pour l'employeur de gérer cela lui-même et pour son propre compte.	De huidige wetgeving rond elektronische arbeidsovereenkomsten bepaalt dat een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst moet worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. Op dit ogenblik kan dit enkel gebeuren bij een derde persoon, die gespecialiseerd is in het elektronisch opslaan en bewaren van elektronische contracten en documenten. De wetgeving voorziet niet in de mogelijkheid voor de werkgever om dit in eigen beheer en voor eigen rekening te doen.
La personne auprès de laquelle un exemplaire du contrat de travail conclu électroniquement est archivé doit satisfaire à certaines conditions relatives à la fourniture de services d'archivage électronique. Actuellement, les conditions à ce propos sont fixées par la loi du 15 mai 2007 fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance. Faute de mesures d'exécution de la loi précitée, ces conditions n'ont en fait jamais été déterminées. Par ailleurs, cette loi a entretemps été retirée par la loi	De persoon bij wie een exemplaar van de elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomst moet worden opgeslagen, moet voldoen aan bepaalde voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering. Momenteel wordt daarvoor verwezen naar de voorwaarden die worden gesteld krachtens de wet van 15 mei 2007 tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verlener van vertrouwensdiensten. Deze voorwaarden zijn echter nooit vastgesteld bij gebrek aan

du 21 juillet 2016 précitée, loi qui a instauré dans le titre 2 du livre XII "Droit de l'économie électronique" du Code de droit économique un cadre juridique nouveau et cohérent en matière d'archivage électronique.	uitvoeringsmodaliteiten van de genoemde wet. Bovendien is die wet zelf ondertussen terug ingetrokken door de hierboven reeds vermelde wet van 21 juli 2016, die een nieuw en coherent juridisch kader inzake elektronische archivering heeft tot stand gebracht in titel 2 van boek XII "Recht van de elektronische economie" van het Wetboek van economisch recht.
Ce chapitre met les règles en matière d'archivage électronique des contrats de travail conclus électroniquement en conformité avec le cadre juridique y relatif tel qu'il est repris dans le Code de droit économique.	Dit hoofdstuk brengt de regels inzake elektronische archivering van elektronische afgesloten arbeidsovereenkomsten in lijn met het desbetreffend juridisch kader in het Wetboek van economisch recht.
Comme c'était déjà le cas, l'obligation d'archiver un exemplaire du contrat de travail signé au moyen de la signature électronique auprès d'un service d'archivage subsiste. Mais, désormais, cela peut se faire soit, auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique, soit auprès de l'employeur qui exploite un tel service pour son propre compte. Dans les deux cas, il doit cependant être satisfait aux conditions prévues en matière de fourniture de services d'archivage électronique qualifié prévues au livre XII, titre 2, du Code de droit économique. Un archivage électronique qualifié offre en effet le plus haut niveau de sécurité tant au niveau de la lisibilité dans le temps que de la durabilité et de l'intégrité des documents conservés. Or, les documents établis à des fins juridiques, comme par exemple les contrats de travail ou d'autres documents de nature sociale, doivent souvent être conservés pendant plusieurs années, entre autres, en raison des délais légaux de prescription et du droit de la preuve, mais également en raison des objectifs de contrôle. Pour cette raison, le choix de l'archivage électronique qualifié est le plus justifié car il garantit aux parties (et certainement au travailleur) le meilleur niveau de sécurité juridique. Il convient en outre de renforcer la confiance des parties dans l'environnement digital en général, ce qui ne peut que contribuer favorablement au développement économique et social.	Zoals voorheen blijft de verplichting bestaan om een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst op te slaan bij een elektronische archiveringsdienst. Dit kan voortaan gebeuren ofwel bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst, ofwel bij de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat. In beide gevallen moet echter worden voldaan aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die worden gesteld door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht. Een gekwalificeerde elektronische archivering biedt immers het hoogste veiligheidsniveau op het vlak van leesbaarheid in de tijd, duurzaamheid en integriteit van de bewaarde documenten. Documenten die dienen voor juridische doeleinden, zoals bv. arbeidsovereenkomsten of andere documenten van sociale aard, moeten immers vaak gedurende meerdere jaren bewaard worden, onder meer omwille van de wettelijke verjaringstermijnen en het bewijsrecht, maar ook omwille van controledoeleinden. De keuze voor een gekwalificeerde elektronische archivering is daarom verantwoord, omdat deze de meeste rechtszekerheid biedt aan de partijen (niet in het minst de werknemer). Bovendien is het ook noodzakelijk om het vertrouwen van de partijen in de digitale omgeving te versterken, hetgeen de economische en sociale ontwikkeling alleen maar ten goede kan komen.
Enfin, ce chapitre régit également les	Tot slot regelt dit hoofdstuk ook de

compétences des inspecteurs sociaux afin de leur permettre de se faire présenter par l'employeur les contrats de travail ou les documents sociaux rédigés électroniquement lorsque ceux-ci ne sont pas archivés auprès de l'employeur lui-même mais auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. La législation actuelle contient des dispositions à ce propos qui ne tiennent pas compte de l'élaboration en 2010 du Code pénal social. Un des objectifs du Code pénal social consiste à rassembler en un seul et même texte de loi les compétences des inspecteurs sociaux. En conséquence, il est nécessaire de remplacer les dispositions existantes relatives à la présentation aux inspecteurs sociaux des contrats de travail électroniques et des documents relatifs à la relation individuelle de travail qui sont archivés électroniquement auprès d'un tiers, par une seule et même réglementation intégrée dans le Code pénal social.	bevoegdheden van de sociaal inspecteurs om zich door de werkgever de elektronisch opgestelde arbeidsovereenkomsten of documenten van sociale aard te doen voorleggen, wanneer deze niet bij de werkgever zelf zijn opgeslagen maar bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. Momenteel bevat de huidige wetgeving op dat vlak bepalingen die geen rekening houden met de totstandkoming van het Sociaal Strafwetboek in 2010. Eén van de bedoelingen van het Sociaal Strafwetboek bestaat erin om de bevoegdheden van de sociaal inspecteurs in één enkele wettekst onder te brengen. Bijgevolg is het nodig om de bestaande bepalingen m.b.t. het voorleggen aan de sociaal inspecteurs van elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie elektronisch worden opgeslagen bij een derde, te vervangen door één enkele regeling die zich in het Sociaal Strafwetboek bevindt.
Le présent chapitre ne rentrera pas immédiatement en vigueur. Il entrera 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.	Dit hoofdstuk zal niet onmiddellijk in werking treden, maar op dezelfde datum als die welke door de Koning wordt bepaald voor de inwerkingtreding van artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.
Ce choix s'explique par le fait que le présent chapitre prévoit une obligation d'archivage électronique qualifiée pour les contrats de travail électroniques et pour les documents qui sont envoyés et archivés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail. Actuellement, il n'existe pas, sur le marché belge et/ou européen une offre suffisamment acceptable et opérationnelle de tels services de confiance qualifiés et, par conséquent, pas de concurrence saine suffisante permettant de garantir des prix raisonnables. En outre, la mise en œuvre opérationnelle de tels services de confiance qualifiés dépend également de l'existence de normes nationales, européennes et/ou internationales relatives à certains services de confiance ainsi que de l'adoption de différents actes d'exécution prévus par le règlement eIDAS.	De reden hiervoor ligt in het feit dat dit hoofdstuk een verplichting tot gekwalificeerde elektronische archivering voorschrijft voor elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie elektronisch worden verstuurd en opgeslagen. Op dit ogenblik is er op de Belgische en/of Europese markt evenwel nog geen voldoende aanvaardbaar en operationeel aanbod van dergelijke gekwalificeerde vertrouwensdiensten, waardoor er op dit vlak ook nog geen gezonde concurrentie bestaat die redelijke prijzen garandeert. Bovendien hangt het operationeel maken van dergelijke gekwalificeerde diensten ook af van het bestaan van nationale, Europese en/of internationale normen voor bepaalde vertrouwensdiensten en van de goedkeuring van sommige uitvoeringsakten die worden voorzien door de eIDAS-verordening.

Commentaire des articles	Artikelsgewijze toelichting
Art. 11	Art. 11
Le présent article remplace l'article 3bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par un nouvel article.	Dit artikel vervangt artikel 3bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door een nieuw artikel.
Ce nouvel article 3bis crée un cadre juridique adapté et uniforme relatif à la conclusion de contrats de travail électroniques.	In dit nieuw artikel 3bis wordt een aangepast en eenvormig juridisch kader gecreëerd voor het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten.
Alinéa premier	Eerste lid
Dans l'état actuel de l'article 3bis, il est prévu qu'un contrat de travail signé au moyen de la signature électronique créée au moyen de la carte d'identité électronique (eID) est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite. Le texte actuel de l'article 3bis prévoit que d'autres systèmes de signature électronique peuvent également y être assimilés à condition que ceux-ci satisfassent aux mêmes garanties de sécurité que la signature électronique qui est créée au moyen de la carte d'identité électronique. Ces garanties de sécurité doivent être fixées par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres. Toutefois, à ce jour, un tel arrêté n'a jamais été adopté. Par conséquent, actuellement, des contrats de travail électroniques ne peuvent être valablement conclus qu'au moyen de la carte d'identité électronique. En effet, il s'agit de la seule manière de signer qui permet à un contrat de travail électronique d'être assimilé à un contrat de travail signé sur papier.	In de huidige stand van artikel 3bis wordt een arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door middel van de elektronische identiteitskaart (eID) gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening. De huidige tekst van artikel 3bis voorziet dat ook andere systemen van elektronische handtekening kunnen worden gelijkgesteld, op voorwaarde dat deze voldoen aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd. Deze veiligheidswaarborgen moeten worden vastgesteld bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, doch tot op heden is dergelijk besluit achterwege gebleven. Als gevolg hiervan kunnen elektronische arbeidsovereenkomsten momenteel alleen rechtsgeldig worden afgesloten door middel van de elektronische identiteitskaart. Dat is immers de enige manier van ondertekening waarbij de elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst.
Cependant, l'article 25, point 2, du Règlement européen 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 (dit règlement eIDAS) prévoit une disposition générale en vertu de	Artikel 25, lid 2, van de Europese verordening 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 (de zgn. eIDAS-verordening) bepaalt evenwel op algemene wijze dat een gekwalificeerde

laquelle l'effet juridique d'une signature électronique qualifiée est équivalent à celui d'une signature manuscrite.	elektronische handtekening hetzelfde rechtsgevolg heeft als een handgeschreven handtekening.
Par ailleurs, l'article 25, point 1, du règlement eIDAS dispose que l'effet juridique et la recevabilité d'autres signatures électroniques (non-qualifiées) comme preuve en justice ne peuvent être refusées au seul motif que cette signature se présente sous une forme électronique ou qu'elle ne satisfait pas aux exigences de la signature électronique qualifiée. Dans une telle situation, il appartient toutefois au législateur national de déterminer quel effet juridique doit être réservé à de telles signatures. L'article 2, point 3, du règlement eIDAS prévoit d'ailleurs que ce règlement ne porte pas préjudice au droit national relatif à la conclusion et à la validité des contrats ou d'autres obligations juridiques ou procédurales d'ordre formel.	Daarnaast voorziet artikel 25, lid 1, van de eIDAS-verordening dat het rechtsgevolg van andere (niet-gekwaliceerde) elektronische handtekeningen en de toelaatbaarheid ervan als bewijsmiddel in gerechtelijke procedures niet mogen worden ontkend louter op grond van het feit dat de handtekening elektronisch is of niet aan de eisen voor gekwalificeerde elektronische handtekeningen voldoet. In dit geval komt het evenwel aan de nationale wetgever toe om te bepalen welk rechtsgevolg aan dergelijke handtekeningen moet worden voorbehouden. Artikel 2, lid 3, van de eIDAS-verordening bepaalt immers dat die verordening geen afbreuk doet aan nationaal recht dat betrekking heeft op de totstandkoming en geldigheid van contracten of andere wettelijke of procedurele verplichtingen inzake vormvereisten.
Le règlement eIDAS est entré en vigueur le 1 ^{er} juillet 2016. Etant donné que les règlements européens sont directement applicables dans l'ordre juridique de chaque Etat membre (sans qu'une transposition ne soit encore nécessaire), la législation belge doit être mise en conformité avec celui-ci.	De eIDAS-verordening is op 1 juli 2016 van kracht geworden. Aangezien Europese verordeningen rechtstreeks van toepassing zijn in de rechtsorde van iedere lidstaat (zonder dat nog een omzetting vereist is), moet de Belgische wetgeving daarmee in overeenstemming worden gebracht.
Sachant que la législation belge actuellement en vigueur en matière de conclusion de contrats de travail électroniques est trop restreinte à la lumière du règlement eIDAS (car actuellement, seul le contrat de travail signé au moyen de la carte d'identité électronique est assimilé au contrat de travail papier), les possibilités de signer électroniquement des contrats de travail doivent être élargies.	Aangezien de huidige Belgische wetgeving inzake het afsluiten van elektronische arbeidsovereenkomsten te beperkt is in het licht van de eIDAS-verordening (omdat op dit ogenblik enkel de arbeidsovereenkomst die wordt ondertekend door middel van de elektronische identiteitskaart wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst), moeten de mogelijkheden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen worden verruimd.
Le but n'est pas, bien entendu, de porter préjudice aux garanties en matière de sécurité et de protection de chacune des parties au contrat lorsqu'elles recourent à la signature électronique.	Uiteraard is het daarbij niet de bedoeling om afbreuk te doen aan de waarborgen inzake veiligheid en bescherming van de beide contractpartijen wanneer zij gebruik maken van een elektronische handtekening.
En effet, la signature remplit certaines	De handtekening vervult immers een

fonctions importantes. Tout d'abord, elle permet de constater l'identité des parties contractantes. L'on est alors informé de l'identité des personnes liées par un contrat. Ensuite, la personne fait savoir, par le biais de sa signature, qu'elle marque son accord sur le contenu. Enfin, la signature garantit également l'intégrité du contrat. La signature permet d'éviter que des ajouts ou modifications unilatéraux puissent encore être apportés au contrat.	aantal belangrijke functies. Ten eerste wordt de identiteit van de contractpartijen erdoor vastgesteld. Men weet zo welke personen door een contract verbonden zijn. Ten tweede geeft de persoon door zijn handtekening te kennen dat hij akkoord gaat met de inhoud ervan. Ten derde waarborgt de handtekening ook de integriteit van de overeenkomst. Door de handtekening wordt vermeden dat aan de overeenkomst nog eenzijdig aanvullingen of wijzigingen kunnen worden aangebracht.
Etant donné ces fonctions importantes, la signature électronique doit présenter des garanties de sécurité élevées.	Omwille van deze belangrijke functies moeten hoge veiligheidswaarborgen aan de elektronische handtekening worden gesteld.
C'est pourquoi, l'article 3bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit désormais qu'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 réalisée :	Daarom zal artikel 3bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voortaan bepalen dat een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:
- 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,	- 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,
- 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.	- 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.
La notion de « signature électronique qualifiée » est définie par l'article 3, point 12, du règlement eIDAS. Il s'agit plus spécifiquement d'une signature électronique avancée qui est créée à l'aide d'un dispositif qualifié de création de signature électronique, et qui repose sur un certificat qualifié de signature électronique. Les annexes I et II du	Het begrip "gekwalificeerde elektronische handtekening" wordt omschreven in artikel 3, lid 12, van de eIDAS-verordening. Het gaat meer bepaald om een geavanceerde elektronische handtekening die is aangemaakt met een gekwalificeerd middel voor het aanmaken van elektronische handtekeningen en die gebaseerd is op een gekwalificeerd certificaat voor

règlement énumèrent les exigences auxquelles doivent satisfaire un tel dispositif qualifié et un tel certificat qualifié.	elektronische handtekeningen. In de bijlagen I en II van de verordening worden de eisen opgesomd waaraan dergelijk gekwalificeerd middel en gekwalificeerd certificaat moeten voldoen.
La notion de « cachet électronique qualifié » est définie par l'article 3, point 27, du même Règlement européen n° 910/2014. Un cachet électronique qualifié est une forme de signature électronique qualifiée, dont l'intégrité est assurée et qui sert à l'identification d'une entreprise ou d'une organisation. Cette dernière est ainsi immédiatement reconnaissable. La technologie est la même que celle utilisée pour la signature électronique qualifiée.	Het begrip "gekwalificeerd elektronisch zegel" wordt omschreven in artikel 3, lid 27, van dezelfde Europese Verordening nr. 910/2014. Een gekwalificeerd elektronisch zegel is een vorm van gekwalificeerde elektronische handtekening, waarvan de integriteit gegarandeerd wordt en die dient voor de identificatie van een onderneming of een organisatie. Zo is die laatste onmiddellijk herkenbaar. De technologie is dezelfde als voor de gekwalificeerde elektronische handtekening.
Une signature électronique qualifiée a le même effet juridique qu'une signature manuscrite (article 25, point 2, du règlement eIDAS). Il en est de même pour un cachet électronique qualifié en vertu du livre XII, titre 2 du Code de droit économique (article XII.25, § 3).	Een gekwalificeerde elektronische handtekening heeft hetzelfde rechtsgevolg als een handgeschreven handtekening (artikel 25, lid 2, van de eIDAS-verordening). Hetzelfde geldt voor een gekwalificeerd elektronisch zegel op basis van Boek XII, titel 2 van het Wetboek van economisch recht (artikel XII.25, § 3).
Si un juge établit qu'un contrat électronique est signé au moyen d'une signature électronique qualifiée, il doit dès lors considérer cette signature comme équivalente à une signature manuscrite.	Als een rechter vaststelt dat een elektronische overeenkomst is ondertekend door middel van een gekwalificeerde elektronische handtekening, dan moet hij deze handtekening als gelijkwaardig beschouwen aan een handgeschreven handtekening.
L'usage d'un système de signature électronique qualifiée offre donc l'avantage de la sécurité juridique, puisqu'elle est automatiquement assimilée à une signature manuscrite. Traditionnellement, la signature effectuée au moyen de la carte d'identité électronique utilisée en Belgique est considérée comme un système de signature électronique qualifiée.	Het gebruik van een systeem van gekwalificeerde elektronische handtekening biedt dus het voordeel van de rechtszekerheid, daar zij automatisch wordt gelijkgesteld met een handgeschreven handtekening. Traditioneel wordt de ondertekening door middel van de in België gebruikte elektronische identiteitskaart aanzien als een systeem van gekwalificeerde elektronische handtekening.
Afin de permettre une meilleure accessibilité de l'environnement électronique, il est permis de recourir également à des modes alternatifs de signature électronique par rapport à la seule signature électronique qualifiée.	Omwille van een betere toegankelijkheid van de elektronische omgeving wordt toegestaan dat ook gebruik kan worden gemaakt van alternatieve methodes van elektronische ondertekening dan alleen maar de gekwalificeerde elektronische handtekening.

Ces modes alternatifs de signature électronique (non-qualifiée) doivent cependant offrir un niveau de sécurité hautement suffisant afin de garantir de manière fiable les fonctions essentielles d'une signature juridiquement valide, à savoir: - la constatation de l'identité des parties; - la constatation de leur consentement quant au contenu du contrat, et - la garantie du maintien de l'intégrité du contrat (c.-à-d. garantir que le contenu du document ne puisse plus être modifié après signature).	Die alternatieve methodes van (niet-gekwalificeerde) elektronische handtekening moeten evenwel een voldoende hoog beveiligingsniveau bieden om op een betrouwbare manier de essentiële functies van een rechtsgeldige handtekening te waarborgen, te weten: - het vaststellen van de identiteit van de partijen; - het vaststellen van hun instemming met de inhoud van de overeenkomst, en - het verzekeren van het behoud van de integriteit van de overeenkomst (d.w.z. garanderen dat de inhoud van het document na ondertekening niet meer kan worden gewijzigd).
La nouvelle disposition légale doit en effet continuer à offrir toutes les garanties qui, en droit du travail, entourent la signature des contrats de travail et être telle qu'elle ne doive pas être modifiée lors de chaque évolution technologique.	De nieuwe wettelijke regeling moet immers alle arbeidsrechtelijke waarborgen voor de ondertekening van arbeidsovereenkomsten blijven bieden en moet derwijze zijn vastgesteld dat ze niet bij iedere technologische ontwikkeling moet worden gewijzigd.
Comme l'a remarqué à juste titre le Conseil national du Travail dans son avis n° 1.972, les autres systèmes de signature électronique, qui ne satisfont pas aux exigences d'une signature électronique qualifiée, ne sont pas pour autant des mécanismes non-sécurisés (avis du CNT n° 1.972 du 23 février 2016, p. 7). Toutefois, en cas de contestation, la preuve est cependant difficile à fournir. Dans pareil cas, le juge devra examiner si la signature électronique en question satisfait aux exigences fonctionnelles essentielles d'une signature valable, et il restera libre d'apprécier sa force probante et sa validité.	Zoals de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 1.972 terecht heeft opgemerkt, zijn andere systemen van elektronische handtekening, die niet aan de eisen voor gekwalificeerde elektronische handtekeningen voldoen, niet noodzakelijk onbeveiligde mechanismen (NAR advies nr. 1.972 van 23 februari 2016, p. 7). In geval van betwisting is het bewijs daarvan echter moeilijk te leveren. In dergelijk geval moet de rechter onderzoeken of de betrokken elektronische handtekening voldoet aan de essentiële functievereisten voor een geldige handtekening, en oordeelt hij vrij over de bewijskracht en de rechtsgeldigheid daarvan.
Pour cette raison, il est prévu qu'en cas de contestation liée à l'usage de modes alternatifs de signature électronique, la charge de la preuve visant à démontrer que la signature électronique utilisée garantit effectivement les fonctions essentielles susvisées repose sur l'employeur. En effet, dans ce cas, il serait démesuré de faire peser la charge de la preuve sur le travailleur. Un principe similaire à ce qui précède figure d'ailleurs déjà dans la législation relative à la conclusion d'un contrat de crédit (Livre VII du Code de droit économique, article VII.78, paragraphe 1^{er}, quatrième alinéa,	Daarom wordt voorzien dat, in geval van betwisting bij het gebruik van alternatieve methodes van elektronische handtekening, de bewijslast op de werkgever rust om aan te tonen dat de gebruikte elektronische handtekening effectief de voornoemde essentiële functies waarborgt. Het zou immers buitensporig zijn om in dit geval de bewijslast te laten rusten op de werknemer. Een gelijkaardig principe vindt men trouwens ook terug in de wetgeving m.b.t. het sluiten van een kredietovereenkomst (Boek VII van het Wetboek van economisch recht, artikel VII.78, § 1, vierde lid, tweede streepje).

deuxième tiret). En pareil cas, en vue de protéger la partie la plus faible, à savoir le consommateur, le législateur a prévu qu'en cas de contestation concernant la validité juridique d'une forme alternative de signature électronique, il incombe au prêteur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement les fonctions mentionnées d'une signature valide (identification des signataires, expression de leur consentement et maintien de l'intégrité du document).	Ook hier heeft de wetgever ter bescherming van de zwakste partij, de consument, bepaald dat in geval van betwisting m.b.t. de rechtsgeldigheid van een alternatieve vorm van elektronische handtekening, het aan de kredietgever toekomt om aan te tonen dat die elektronische handtekening voldoet aan de drie genoemde functies van een geldige handtekening (identificatie van de ondertekenaars, uiting van hun instemming en behoud van de integriteit van het document).
Enfin, il convient encore de souligner que le cadre juridique relatif à la conclusion de contrats de travail électroniques n'introduit aucune modification à la règle de principe du droit du travail belge selon laquelle les contrats de travail qui ne sont pas des contrats de travail conclus à durée indéterminée et pour un travail à temps plein, doivent être conclus par écrit et pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. Cette règle de base reste inchangée dans le contexte de l'environnement électronique. C'est ainsi qu'un contrat de travail conclu électroniquement sera mis sur pied d'égalité avec un écrit conforme, à condition que la signature électronique soit effectuée conformément à l'une des manières prescrites par l'article 3bis.	Tot slot moet nog worden benadrukt dat het juridisch kader inzake het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten geen verandering aanbrengt in de basisregel van het Belgisch arbeidsrecht dat arbeidsovereenkomsten die geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd en voor voltijdse arbeid zijn, schriftelijk en voor iedere werknemer afzonderlijk moeten worden vastgesteld, uiterlijk op het moment waarop de werknemer begint te werken. Deze basisregel blijft onveranderd in de elektronische omgeving. Een elektronisch afgesloten contract zal in dit verband gelijkgesteld worden met een rechtsgeldig geschrift, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening geschiedt op één van de door artikel 3bis voorgeschreven wijzen.
Alinéas deux et trois	Tweede en derde lid
Dans ces alinéas, il est prévu que ni l'employeur ne peut être contraint d'avoir recours à la conclusion de contrats de travail par voie électronique – une telle obligation ne pouvant être imposée ni pour la conclusion de tous les contrats de travail, ni pour la conclusion de l'un ou de plusieurs contrats de travail déterminés en fonction de circonstances particulières –, ni le travailleur ne peut être obligé de contracter par voie électronique.	In deze leden wordt bepaald dat noch de werkgever kan worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren – dergelijke verplichting kan noch worden opgelegd voor het afsluiten van alle arbeidsovereenkomsten noch voor het afsluiten van één of meerdere bepaalde arbeidsovereenkomsten in functie van bijzondere omstandigheden –, noch de werknemer kan worden verplicht om een arbeidsovereenkomst op elektronische wijze aan te gaan.
Ces alinéas confirment, en droit du travail, le principe général contenu à l'article XII.25, §1er du Code de droit économique, selon lequel personne ne peut être contraint de poser un acte juridique par voie électronique.	Deze leden vormen een bevestiging in arbeidsrechtelijke context van het algemene beginsel dat is vervat in artikel XII.25, § 1, van het Wetboek van economisch recht, volgens hetwelk niemand kan worden verplicht om

	rechtshandelingen via elektronische weg te stellen.
Alinéas quatre à sept	Vierde tot zevende lid
Ces articles régissent l'obligation de procéder à un archivage électronique des contrats de travail conclus électroniquement.	In deze leden wordt de verplichting geregeld tot elektronische archivering van arbeidsovereenkomsten die elektronisch zijn afgesloten.
Comme auparavant, la loi prévoit qu'un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique doit être archivé et conservé auprès d'un service d'archivage électronique.	Zoals voorheen bepaalt de wet dat een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst moet worden opgeslagen en bewaard bij een elektronische archiveringsdienst.
Cela pourra se faire soit auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique (c'est-à-dire un tiers, indépendant de l'employeur et du travailleur, qui est spécialisé dans l'archivage électronique de contrats électroniques et d'autres documents électroniques), soit auprès de l'employeur lui-même qui exploite un tel service pour son propre compte.	Dit zal voortaan kunnen gebeuren hetzij bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst (zijnde een derde persoon, onafhankelijk van werkgever en werknemer, die gespecialiseerd is in het elektronisch opslaan van elektronische contracten en andere elektronische documenten), of bij de werkgever zelf die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat.
Il est important que, dans chacun de ces cas, il soit satisfait aux exigences relatives à l'archivage électronique qualifié, telles que prévues dans le livre XII, titre 2, du Code de droit économique. Ce titre, qui a été inséré par la loi du 21 juillet 2016 dans le Code de droit économique afin de créer un cadre juridique complet et cohérent relatif à l'archivage électronique, contient un certain nombre de règles relatives au cadre juridique des services de confiance. Les exigences relatives aux services d'archivage électronique se trouvent dans le chapitre 3 de ce titre 2.	Belangrijk is echter dat in beide gevallen moet worden voldaan aan de vereisten inzake gekwalificeerde elektronische archivering, die worden gesteld door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht. Die titel bevat een aantal regels in verband met het juridisch kader voor vertrouwensdiensten en werd door de wet van 21 juli 2016 in het Wetboek van economisch recht ingevoerd met het oog op het creëren van een volledig en samenhangend juridisch kader voor elektronische archivering. De eisen voor elektronische archiveringsdiensten vindt men terug in hoofdstuk 3 van deze titel 2.
Le choix en faveur d'une obligation d'archivage prenant la forme d'un archivage électronique qualifié est justifié car il s'agit de celui qui offre la plus grande sécurité juridique aux parties (et en particulier au travailleur). En outre, il est également essentiel de renforcer la confiance des parties dans l'environnement digital, ce qui ne peut que favoriser le développement économique et social.	De keuze voor een bewaarplicht in de vorm van een gekwalificeerde elektronische archivering is verantwoord omdat deze de meeste rechtszekerheid biedt aan de partijen (niet in het minst de werknemer). Bovendien is het ook essentieel om het vertrouwen van de partijen in de digitale omgeving te versterken, hetgeen de economische en sociale ontwikkeling alleen maar ten goede kan komen.
En effet, l'archivage électronique qualifié	Een gekwalificeerde elektronische

offre le plus haut niveau de sécurité quant à la lisibilité dans le temps, la durabilité et l'intégrité des documents conservés. Or, les documents établis à des fins juridiques, comme par exemple des contrats de travail ou d'autres documents de nature sociale, doivent souvent être conservés pendant plusieurs années, entre autres en raison des délais légaux de prescription et du droit de la preuve, mais également en raison des objectifs de contrôle.	archivering biedt immers het hoogste veiligheidsniveau op het vlak van leesbaarheid in de tijd, duurzaamheid en integriteit van de bewaarde documenten. Documenten die dienen voor juridische doeleinden, zoals bv. arbeidsovereenkomsten of andere documenten van sociale aard, moeten immers vaak gedurende meerdere jaren bewaard worden, onder meer omwille van de wettelijke verjaringstermijnen en het bewijsrecht, maar ook omwille van controledoeleinden.
La conservation électronique du contrat de travail ne peut engendrer aucun frais pour le travailleur. Le travailleur n'expose d'ailleurs actuellement aucun frais pour l'exemplaire papier du contrat de travail signé qu'il reçoit.	De elektronische bewaring van de arbeidsovereenkomst mag de werknemer niks kosten. De werknemer betaalt nu evenmin iets voor het papieren exemplaar van de ondertekende arbeidsovereenkomst dat hij ontvangt.
Cela signifie donc que les coûts liés à l'archivage électronique qualifié des contrats de travail conclus électroniquement devront être supportés par l'employeur.	Dit betekent dus dat de kosten die verbonden zijn aan de gekwalificeerde elektronische archivering van elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten zullen moeten worden gedragen door de werkgever.
Le travailleur doit avoir accès en permanence au contrat de travail archivé électroniquement, et ce également sans frais. Si l'archivage a lieu auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique, il convient par conséquent de prendre les dispositions nécessaires afin que le travailleur, lorsqu'il le demande, puisse avoir accès au contrat de travail archivé électroniquement et qu'il puisse utiliser ce contrat comme preuve, par exemple dans le cadre d'une procédure judiciaire.	De werknemer moet steeds toegang hebben tot de elektronisch bewaarde arbeidsovereenkomst, en dit eveneens kosteloos. Indien de archivering gebeurt bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst, moeten bijgevolg de nodige schikkingen worden getroffen opdat de werknemer, wanneer hij daarom verzoekt, toegang kan krijgen tot de elektronisch opgeslagen arbeidsovereenkomst en deze kan gebruiken als bewijs, bv. in het kader van een gerechtelijke procedure.
L'archivage électronique doit – sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou réglementaires prescrivant un délai d'archivage plus long – rester garanti au moins jusqu'à cinq ans après la fin du contrat de travail. Il convient en effet de tenir compte de la spécificité de l'infraction continue en droit social. Dans ce cadre, un travailleur peut obtenir des dommages et intérêts pour des manquements dont l'employeur se serait rendu coupable jusqu'à dix, vingt ans plus tôt. Le travailleur peut introduire une action en réparation de ce type jusqu'à cinq ans	De elektronische opslag moet minstens gewaarborgd blijven tot vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit doet evenwel geen afbreuk aan langere bewaringstermijnen die worden vastgesteld bij wet, decreet of reglement. Er moet immers rekening gehouden worden met de specificiteit van het voortdurend misdrijf of het voortgezet misdrijf in het sociaal recht. Hierdoor kan een werknemer schadeloosstelling verkrijgen voor tekortkomingen die de werkgever tot tien, twintig jaar tevoren beging. Dergelijke vordering tot schadevergoeding kan de werknemer tot

après la fin du contrat de travail.	vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst instellen.
Au terme de cette période de cinq ans, le contrat de travail archivé électroniquement doit être transmis, sous forme lisible et exploitable à l'ASBL SIGeDIS. Cette ASBL rassemble toutes les données utiles pour calculer les pensions légales.	Na afloop van deze periode van vijf jaar moet de elektronisch bewaarde arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm, worden overgemaakt aan de vzw SIGeDIS. Deze vzw houdt alle gegevens bij die nodig zijn om alle wettelijke pensioenen te berekenen.
Article 12 à 17	Artikel 12 tot 17
Ces articles ont pour objet d'introduire, dans les autres lois qui ont pour objet de régir le contrat de travail, une réglementation identique à celle introduite par l'article 3bis révisé de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'il vient d'être explicité ci-dessus.	Met deze artikels wordt dezelfde regeling als die welke wordt ingevoerd in het vernieuwde artikel 3bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals hierboven toegelicht, ingevoegd in de overige wetten die de regeling van de arbeidsovereenkomst tot voorwerp hebben.
Il convient à ce propos d'émettre les remarques suivantes.	Hierbij moeten de volgende opmerkingen worden gemaakt.
En ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, une disposition similaire en matière de conclusion électronique de contrats a déjà été prévue, afin de mettre la réglementation en la matière en conformité avec le règlement eIDAS. Cela s'est fait par la loi du 30 août 2016 modifiant l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, aux fins de supprimer la règle des 48 heures et d'élargir la possibilité de recourir à des contrats de travail intérimaire électroniques.	Wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft werd reeds eerder eenzelfde regeling tot stand gebracht inzake het elektronisch afsluiten van contracten, die de regelgeving ter zake in lijn brengt met de eIDAS-verordening. Dat gebeurde via de wet van 30 augustus 2016 tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met het oog op de afschaffing van de 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om een beroep te doen op elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.
En conséquence, pour le contrat de travail intérimaire, seule la réglementation relative à l'archivage électronique est maintenant adaptée. Cette adaptation permet de donner exécution à l'avis n°1.985 émis le 7 juin 2016 par le Conseil national du Travail.	Met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt daarom thans enkel de regeling op het vlak van de elektronische archivering gewijzigd. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het advies nr. 1.985 van de Nationale Arbeidsraad van 7 juni 2016.
Contrairement à la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, le présent projet de loi ne contient plus de dispositions relatives à la convention de premier emploi et à la	In tegenstelling tot de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen bevat dit wetsontwerp geen bepalingen meer met betrekking tot de startbaanovereenkomst en de

convention d'immersion professionnelle.	beroepsinlevingsovereenkomst.
La conclusion électronique d'une convention de premier emploi relève en effet de la réglementation générale contenue dans l'article 3bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	Het elektronisch afsluiten van een startbaanovereenkomst valt immers onder de algemene regeling van artikel 3bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
En ce qui concerne la convention d'immersion professionnelle, l'autorité fédérale n'est, depuis la sixième réforme de l'Etat, plus compétente pour introduire une quelconque modification en la matière. Les Communautés disposent en la matière d'une pleine compétence de législation et d'exécution (voy.: Proposition de loi spéciale relative à la Sixième Réforme de l'Etat, <i>Doc. parl.</i> , Sénat, 2012-13, doc. n° 5-2232/1, p. 23).	Wat beroepsinlevingsovereenkomsten betreft is de federale overheid, sinds de zesde staatshervorming, niet langer bevoegd om ter zake enige wijziging tot stand te brengen. De gemeenschappen beschikken op dat vlak over de volledige wetgevings- en uitvoeringsbevoegdheid (zie: Voorstel van bijzondere wet met betrekking tot de Zesde Staatshervorming, <i>Parl.St.</i> Senaat 2012-13, doc. nr. 5-2232/1, p. 23).
Article 18 et 19	Artikel 18 en 19
Ces articles modifient l'article 3ter de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et l'article 16 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail.	Deze artikelen wijzigen artikel 3ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 16 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen.
Les articles concernés régissent l'envoi électronique et l'archivage de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail. Il s'agit notamment du compte individuel et de la fiche de paie.	De bedoelde artikelen regelen het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie. Onder andere gaat het hierbij om de individuele rekening en de loonfiche.
Pour le moment, ces articles contiennent une obligation d'archivage électronique qui n'est plus à jour, en raison du retrait de la loi du 15 mai 2007 fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance, par la loi du 21 juillet 2016. Comme déjà explicité ci-dessus, cette dernière loi met en place, dans le titre 2 du livre XII "Droit de l'économie électronique" du Code de droit économique, un nouveau cadre juridique commun et cohérent en matière d'archivage électronique	Deze artikelen bevatten momenteel een verplichting tot elektronische archivering die verouderd is, gelet op de intrekking van de wet van 15 mei 2007 tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten door de wet van 21 juli 2016. Zoals hierboven reeds werd uiteengezet, heeft de laatstgenoemde wet een nieuw en coherent juridisch kader inzake elektronische archivering tot stand gebracht in titel 2 van boek XII "Recht van de elektronische economie" van het Wetboek van economisch recht.
Il est dès lors nécessaire, en ce qui concerne l'archivage électronique, de mettre ces articles en conformité avec le cadre juridique correspondant du Code de droit économique. La réglementation en matière d'archivage électronique qui a été introduite dans ces articles est identique à	Daarom is het nodig om ook deze artikelen, wat de elektronische archivering betreft, in lijn te brengen met het desbetreffend juridisch kader in het Wetboek van economisch recht. De regeling inzake elektronische archivering die in deze artikelen wordt ingevoerd is

celle des contrats de travail conclus électroniquement qui a été introduite dans les diverses lois qui ont pour objet de régir le contrat de travail. Pour plus d'informations à ce propos, il peut être renvoyé, <i>mutatis mutandis</i> , à ce qui a déjà été expliqué ci-dessus.	dezelfde als die welke voor de elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten wordt ingevoerd in de diverse wetten die de regeling van de arbeidsovereenkomst tot voorwerp hebben. Voor de toelichting hierbij kan <i>mutatis mutandis</i> worden verwezen naar hetgeen hierboven reeds werd uiteengezet.
Article 20 et 21	Artikel 20 en 21
Ces articles introduisent quelques petites adaptations techniques dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	Deze artikelen voeren enkele kleine technische aanpassingen door in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
Cela est nécessaire car, désormais, il sera possible d'archiver des contrats de travail conclus électroniquement et des documents envoyés électroniquement soit auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique externe, soit auprès de l'employeur qui exploite lui-même un tel service pour son propre compte.	Dat is nodig omdat het voortaan mogelijk zal zijn om elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten en elektronisch verstuurde documenten te bewaren hetzij bij een externe verlener van een elektronische archiveringsdienst, hetzij bij de werkgever zelf die zulk een dienst voor eigen rekening uitbaat.
En conséquence, l'employeur devra mentionner dans son règlement de travail l'identité de la personne responsable pour l'archivage des contrats de travail électroniques ainsi que des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail, et ce afin que les travailleurs sachent à qui ils peuvent s'adresser s'ils veulent avoir accès à ces supports d'information conservés électroniquement.	De werkgever zal in zijn arbeidsreglement daarom de identiteit moeten vermelden van de persoon die verantwoordelijk is voor de opslag van elektronische arbeidsovereenkomsten en elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, zodat de werknemers weten bij wie zij terechtkunnen indien zij toegang willen krijgen tot deze elektronisch bewaarde informatiedragers.
Article 22	Artikel 22
Cet article ajoute quelques dispositions à l'article 28 du Code pénal social.	Dit artikel voegt enkele bepalingen toe in artikel 28 van het Sociaal Strafwetboek.
L'article 28 précité régit la compétence des inspecteurs sociaux afin de se faire présenter tous les supports d'informations contenant des données sociales qui se trouvent sur les lieux de travail ou en d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle.	Laatstgenoemd artikel handelt over de bevoegdheid van de sociaal inspecteurs om zich alle informatiedragers met sociale gegevens te doen voorleggen die zich bevinden op de arbeidsplaatsen of op de andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn.

Une réglementation à ce sujet a donc été élaborée afin d'envisager la situation dans laquelle des contrats de travail conclus électroniquement ou des documents envoyés électroniquement seraient archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique externe, sans que celui-ci ne soit accessible, via un système informatique ou par un quelconque moyen électronique, à partir du lieu de travail. Dans ce cas, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires lui permettant de présenter aux inspecteurs sociaux, à leur demande, un exemplaire des contrats de travail et des documents électroniques archivés auprès d'un prestataire de service. Si besoin, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires avec le prestataire de service d'archivage électronique. Ainsi, l'on peut par exemple penser à une mesure par laquelle le prestataire de service d'archivage électronique envoie par e-mail à l'employeur les documents électroniques demandés, documents que celui-ci peut ensuite présenter aux inspecteurs sociaux.	In dit kader wordt een regeling tot stand gebracht met betrekking tot de situatie waarin elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten of elektronisch verstuurde documenten worden opgeslagen bij een externe verlener van een elektronische archiveringsdienst, zonder dat deze vanuit de arbeidsplaats toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via enig ander elektronisch apparaat. In dat geval moet de werkgever de nodige maatregelen treffen die hem in staat stellen om de sociaal inspecteurs, wanneer zij daarom vragen, het exemplaar te kunnen voorleggen van de bij die dienstverlener bewaarde elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten. Desnoods moet de werkgever daarvoor de nodige schikkingen treffen met de verlener van de elektronische archiveringsdienst. Zo bv. kan gedacht worden aan een regeling waarbij de verlener van de elektronische archiveringsdienst per e-mail de gevraagde elektronische documenten toestuurt aan de werkgever, die deze vervolgens kan voorleggen aan de sociaal inspecteurs.
Le cadre juridique en matière de contrats de travail électroniques et de documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail ne devrait dès lors pas affecter négativement les possibilités des services d'inspection de mener à bien leur mission de contrôle.	Het juridisch kader inzake elektronische arbeidsovereenkomsten en elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie mag immers de mogelijkheden van de inspectiediensten om hun controlebevoegdheid uit te oefenen niet negatief beïnvloeden.
Article 23	Artikel 23
Cet article introduit une légère adaptation technique dans l'article 201, §2, du Code pénal social, suite aux modifications qui ont été apportées par le présent chapitre à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (voir ci-dessus).	Dit artikel voert een kleine technische aanpassing door in artikel 201, § 2 van het Sociaal Strafwetboek, als gevolg van de wijzigingen die door dit hoofdstuk worden aangebracht in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (zie hierboven).
Article 24	Artikel 24
Cet article règle l'entrée en vigueur du présent chapitre.	Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.
Ce chapitre rentrera en vigueur à la même date que celle déterminée par le Roi pour l'entrée en vigueur de l'article XII.25, §5, alinéa 3, du Code de droit économique.	Dit hoofdstuk zal in werking treden op dezelfde datum als die welke door de Koning zal worden bepaald voor de inwerkingtreding van artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.

Ce dernier article prévoit que lorsque dans un texte de loi ou un texte réglementaire une obligation de conservation de données ou de documents est explicitement imposée, il doit être fait usage d'un service d'archivage électronique qualifié, si l'utilisateur du service opte pour la voie électronique.	Laatstgenoemd artikel bepaalt dat, wanneer in een wettelijke of reglementaire tekst, uitdrukkelijk een verplichting tot het bewaren van gegevens of documenten wordt opgelegd, gebruik moet worden gemaakt van een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst, als de gebruiker van de dienst opteert voor de elektronische weg.
Le présent projet de loi impose une obligation d'archiver les contrats de travail conclus électroniquement ainsi que les documents envoyés par voie électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique qualifié. Le présent projet de loi a donc un objectif identique à celui prévu à l'article XII.25, §5, alinéa 3, du Code de droit économique.	Dit wetsontwerp stelt een verplichting in om elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten en elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie op te slaan en te bewaren bij een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst. Aldus streeft dit wetsontwerp dezelfde doelstelling na als artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.
Actuellement, il n'existe pas, sur le marché belge et/ou européen une offre suffisamment acceptable et opérationnelle de tels services de confiance qualifiés et, par conséquent, pas de concurrence saine suffisante permettant de garantir des prix raisonnables. En outre, la mise en œuvre opérationnelle de tels services de confiance qualifiés dépend également de l'existence de normes nationales, européennes et/ou internationales propres à certains services de confiance ainsi que de l'adoption de différents actes d'exécution prévus par le règlement eIDAS	Op dit ogenblik is er op de Belgische en/of Europese markt evenwel nog geen voldoende aanvaardbaar en operationeel aanbod van dergelijke gekwalificeerde vertrouwensdiensten, waardoor er op dit vlak ook nog geen gezonde concurrentie bestaat die redelijke prijzen garandeert. Bovendien hangt het operationeel maken van dergelijke gekwalificeerde diensten ook af van het bestaan van nationale, Europese en/of internationale normen voor bepaalde vertrouwensdiensten en van de goedkeuring van sommige uitvoeringsakten die worden voorzien door de eIDAS-verordening.
Une entrée en vigueur immédiate du chapitre aurait pour effet de priver les employeurs d'être en mesure de satisfaire à leurs obligations en matière d'archivage électronique qualifié.	Een onmiddellijke inwerkingtreding van dit hoofdstuk zou er dan ook toe leiden dat werkgevers niet kunnen voldoen aan hun verplichtingen op het vlak van gekwalificeerde elektronische archivering.
Pour ces motifs, l'entrée en vigueur de ce chapitre est alignée sur l'entrée en vigueur de l'article XII.25, §5, troisième alinéa, du Code de droit économique.	Om die reden wordt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk afgestemd op de inwerkingtreding van artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.
Des raisons identiques, qui justifient une entrée en vigueur postposée de cet article à une date à déterminer par le Roi, prévalent également en ce qui concerne la réglementation contenue par le présent chapitre. A ce propos, il convient de se	Dezelfde redenen die verklaren waarom laatstgenoemd artikel pas op een later, door de Koning te bepalen datum, zal in werking treden, gelden immers ook in het kader van de regeling die door dit hoofdstuk wordt tot stand gebracht. In dit

reporter aux travaux préparatoires de l'article XII.25, §5, troisième alinéa, du Code de droit économique (en particulier : <i>Doc. parl.</i> , Chambre, 2015-16, doc. n° 54-1893/1, p. 19-20).	verband past het om te verwijzen naar de voorbereidende werkzaamheden bij artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht (in het bijzonder: <i>Parl.St.</i> Kamer 2015-16, doc. nr. 54-1893/1, p. 19-20).
CHAPITRE 6	HOOFDSTUK 6
Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail	Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt
L'article 31/1, §1er inséré, dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, par la loi du 20 décembre 2016 portant des dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, prévoit que l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue lorsque le travailleur, reconnu comme étant incapable de travailler en vertu de l'article 100, §2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, et autorisé à reprendre le travail en vertu de ces dispositions, reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail.	Artikel 31/1, §1, dat in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd ingevoegd door de wet van 20 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid, voorziet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet wordt geschorst wanneer de werknemer die arbeidsongeschikt werd verklaard in toepassing van artikel 100, §2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en die de toelating kreeg om het werk te hervatten op basis die bepalingen, een aangepast of ander werk uitvoert met het akkoord van de werkgever.
L'article 31/1 se base sur la jurisprudence, déjà ancienne, de la Cour de Cassation, selon laquelle une suspension de l'exécution du contrat de travail suppose une suspension complète de cette exécution (Cass., 23 mars 1981, J.T.T., 1982, p. 122, relatif à l'article 31, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée).	Artikel 31/1 is gebaseerd op de reeds lang bestaande rechtspraak van het Hof van Cassatie volgens dewelke een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst veronderstelt dat deze uitvoering volledig is geschorst (Cass., 23 maart 1981, J.T.T., 1982, p. 122, met betrekking tot artikel 31, §1, van de hoger aangehaalde wet van 3 juli 1978).
Or, une partie de la doctrine déduit de cet arrêt qu'un contrat de remplacement ne peut valablement être conclu que lorsque l'exécution du contrat du travailleur à remplacer est entièrement suspendue et que ce travailleur n'effectue aucune prestation de travail (p.ex. G. Beauthier et C. Wantiez, « Le contrat de remplacement », J.T.T., 1987, 262). Cette question reste toutefois controversée.	Welnu, een deel van de rechtsleer leidt uit dit arrest af dat een vervangingsovereenkomst maar geldig gesloten kan worden wanneer de uitvoering van de overeenkomst van de te vervangen werknemer volledig is geschorst en deze werknemer geen enkele arbeidsprestatie levert (b.v. G. Beauthier en C. Wantiez, « Le contrat de remplacement », J.T.T., 1987, 262). Deze kwestie blijft evenwel het voorwerp van controverse.

En conséquence et afin d'assurer une sécurité juridique, l'article 25, à l'instar de ce qui est autorisé pour un travailleur qui a réduit ses prestations de travail dans le cadre d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps (art. 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales), prévoit qu'un contrat de remplacement visé à l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée peut être conclu pour le remplacement d'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 même loi et ce, pour les heures de travail de son régime normal de travail, pour lesquelles ce travailleur en raison de son incapacité de travail n'effectue pas de prestations de travail.	Als gevolg hiervan en omwille van de rechtszekerheid, bepaalt artikel 25, naar analogie met wat is toegestaan voor een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het kader van een loopbaanonderbreking of een tijdscrediet (art. 104 van de herstellwet van 22 januari 1985) dat een vervangingsovereenkomst in de zin van artikel 11ter van de hoger aangehaalde wet van 3 juli 1978, gesloten kan worden voor de vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die, met het akkoord van de werkgever, tijdelijk een aangepast of ander werk uitvoert, met toepassing van artikel 31/1 van deze zelfde wet en dit, voor de arbeidsuren van zijn normale arbeidsregime, tijdens dewelke deze werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeidsprestaties levert.
En d'autres mots, le travailleur qui, en raison de son état de santé, est autorisé à reprendre partiellement le travail, moyennant l'autorisation du médecin-conseil de sa mutuelle, peut être remplacé, pour les heures qu'il preste habituellement mais qu'il ne preste pas en raison de son incapacité de travail, par un autre travailleur. Ce contrat de remplacement est régi par les dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée.	Met andere woorden zal de werknemer, die als gevolg van zijn gezondheidstoestand de toelating kreeg om het werk gedeeltelijk te hervatten met toelating van de adviserend-geneesheer van de mutualiteit, vervangen kunnen worden door een andere werknemer en dit voor de uren die hij gewoonlijk presteert maar die hij niet kan presteren als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid. Deze vervangingsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van artikel 11ter van de hoger aangehaalde wet van 3 juli 1978.
Dans le cadre de ce contrat de remplacement, l'employeur détermine, selon ses besoins, les jours de travail et l'horaire du travailleur remplaçant, en fonction du nombre d'heures de travail non prestées par le travailleur en incapacité de travail qui a repris partiellement le travail. Le cas échéant, il pourra utiliser les nouvelles mesures de flexibilité pour les travailleurs à temps partiel, introduites par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.	In het kader van deze vervangingsovereenkomst, bepaalt de werkgever, naargelang zijn behoeftes, de arbeidsdagen en het uurrooster van de vervanger, in functie van het aantal niet gepresteerde arbeidsuren van de arbeidsongeschikte werknemer die gedeeltelijk het werk hervat. Indien nodig kan de werkgever daarbij gebruik maken van de nieuwe maatregelen inzake flexibiliteit voor deeltijdse werknemers, die werden ingesteld door de wet van 5 maart 2017 betreffende wendbaar en werkbaar werk.
CHAPITRE 7	HOOFDSTUK 7
Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises	Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de

	ondernemingen
La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a modifié l'article 26bis, §1bis en prévoyant que la limite interne de la durée du travail est portée à 143 heures. Cette limite interne fixe le nombre d'heures au-dessus de laquelle aucun dépassement n'est autorisé sans qu'au préalable un repos compensatoire ne soit accordé.	De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft artikel 26bis, §1bis gewijzigd door te bepalen dat de interne grens van de arbeidsduur wordt verhoogd tot 143 uur. Deze interne grens bepaalt het aantal uren waarbij geen enkele overschrijding toegelaten is zonder dat eerst inhaalrust wordt toegekend.
Dès lors, l'article 26, a pour objectif de clarifier que la limite interne telle que prévue à l'article 26bis, §1 ^{er} bis doit aussi être respectée dans le cadre d'un nouveau régime de travail.	Artikel 26 heeft derhalve als doel te verduidelijken dat de interne grens zoals bepaald in artikel 26bis, § 1bis, ook moet worden nageleefd in het kader van een nieuwe arbeidsregeling.
D'autre part, la loi du 10 juin 1993 transposant certaines dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 décembre 1992, a modifié l'article 56 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en y insérant un alinéa habilitant le Roi à déroger à la règle fixée par l'article 56 al.1er. Par cette modification, la règle suivant laquelle la rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés devient l'alinéa 3 de l'article 56. Il ne fait pas de doute que c'est cette règle qui est visée par l'article 4, § 3, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises. Toutefois, un toilettage du texte paraissait utile afin de lever toute ambiguïté.	Anderzijds heeft de wet van 10 juni 1993 tot omzetting van sommige bepalingen van het interprofessioneel akkoord van 9 december 1992, artikel 56 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gewijzigd door er een lid in te voegen dat de Koning machtigt om af te wijken van de regel vastgesteld door artikel 56, eerste lid. Door deze wijziging wordt de regel volgens welke het normaal loon berekend wordt overeenkomstig de wetgeving inzake feestdagen, het derde lid van artikel 56. Het lijkt geen twijfel dat het deze regel is die beoogd wordt door artikel 4, § 3, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. Een opfrissing van de tekst leek evenwel nuttig om elke dubbelzinnigheid op te heffen.
L'article 27 clarifie que l'article 4, § 3, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises vise en réalité l'article 56, al.3 et non l'article 56, al.2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.	Zo verduidelijkt artikel 27 dat artikel 4, § 3, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, in feite artikel 56, derde lid, beoogt en niet artikel 56, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
CHAPITRE 8	HOOFDSTUK 8
Modification de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers	Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers
Dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat, la plupart des compétences relatives au marché du travail sont transférées aux régions.	In het kader van de Zesde Staatshervorming zijn de meeste bevoegdheden inzake de arbeidsmarkt overgedragen aan de gewesten.

En ce qui concerne l'occupation des travailleurs étrangers, les régions étaient déjà compétentes pour l'application de la législation. Le législateur fédéral était cependant encore compétent pour la législation. Concernant les mesures pour faire respect cette législation, tant les services d'inspection fédéraux que les services d'inspection régionaux étaient compétents pour constater les infractions à cette législation.	Wat betreft de tewerkstelling van buitenlandse werknemers waren de gewesten reeds eerder al bevoegd voor de toepassing van de wetgeving. De federale wetgever was echter nog bevoegd voor de wetgeving. Wat betreft de handhaving waren zowel de federale als de gewestelijke inspectiediensten bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op deze wetgeving.
Depuis la Sixième réforme de l'Etat, les régions sont, en ce qui concerne l'occupation de travailleurs étrangers, également compétentes pour la législation, à l'exception des normes relatives au permis de travail délivré dans le cadre de situations de séjour particulières des personnes concernées. La matière contenue dans la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, relève ainsi désormais aussi bien des compétences fédérale que régionale, de sorte que tant l'autorité fédérale que les régions, chacune en ce qui concerne leurs compétences respectives, peuvent modifier les articles de cette loi.	Sinds de Zesde Staatshervorming zijn de gewesten inzake de tewerkstelling van de buitenlandse werknemers ook bevoegd voor de wetgeving, met uitzondering van de normen betreffende de arbeidskaart afgeleverd in het kader van de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen. De materie vervat in de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, heeft aldus voortaan betrekking op zowel federale als gewestelijke bevoegdheden, zodat zowel de federale overheid als de gewesten, elk wat hun bevoegdheden betreft, de artikelen van deze wet kunnen wijzigen.
Concernant les mesures pour faire respecter cette législation régionale, les services d'inspection fédéraux sont, à côté des services d'inspection régionaux, restés compétents pour constater les infractions à la législation régionale. A l'inverse, les services d'inspection régionaux sont, à côté des services d'inspection fédéraux, toujours compétents en matière de constatation des infractions à la législation fédérale.	Wat betreft de handhaving van deze regionale wetgeving zijn de federale inspectiediensten, naast de gewestelijke inspectiediensten, bevoegd gebleven voor de vaststelling van de inbreuken op de gewestelijke wetgeving. Vice-versa zijn de gewestelijke inspectiediensten, naast de federale inspectiediensten, nog steeds bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op de federale wetgeving.
Les services d'inspection fédéraux compétents sont désignés dans l'article 36 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.	De bevoegde federale inspectiediensten zijn aangeduid in artikel 36 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
Le fondement juridique de cela est l'article 11 de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.	Rechtsgrond daartoe is artikel 11 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
Jusqu'à présent, la législation relative à l'occupation de travailleurs étrangers élaborée par les régions était reprise dans la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.	Tot nu toe werd de door de gewesten uitgewerkte eigen wetgeving inzake de tewerkstelling van buitenlandse werknemers opgenomen in de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling

Elles ont ainsi, en ce qui concerne leurs compétences respectives, modifiés les articles de cette loi.	van buitenlandse werknemers. Ze hebben aldus, elk wat hun bevoegdheden betreft, de artikelen van deze wet gewijzigd.
En outre, le lien avec leur propre cadre de contrôle régional est tout le temps fait.	Daarbij wordt telkenmale de koppeling gemaakt met het eigen gewestelijke controlekader.
La compétence des services d'inspection fédéraux en matière de constatation des infractions aux matières régionalisées repose sur la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (article 6, §1er, IX, 3°LSRI, tel qu'inséré par l'article 22 de la loi du 6 janvier 2014 relative à la Sixième réforme de l'Etat) qui prévoit également qu'après la sixième réforme de l'Etat, en ce qui concerne les mesures pour faire respecter la législation, tant les services d'inspection fédéraux que les services d'inspection régionaux restent compétents pour la constatation des infractions à la législation (régionale et fédérale) relative à l'occupation de travailleurs étrangers.	De bevoegdheid van de federale inspectiediensten voor de vaststelling van inbreuken op de gewestelijke materies steunt op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (artikel 6, §1, IX, 3° BWHI, zoals ingevoegd bij artikel 22 van de wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming) waarbij ook na de zesde staatshervorming wat de handhaving betreft zowel de federale als de gewestelijke inspectiediensten bevoegd blijven voor de vaststelling van de inbreuken op de wetgeving (gewestelijk en federaal) met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
Une modification par un décret de la réglementation ne peut donc avoir un impact sur les compétences des services fédéraux. Dans ce cadre, l'article 11, alinéa 2, stipule que le Roi désigne les services d'inspection fédéraux qui sont compétents pour l'application de la loi du 30 avril 1999 et cette loi englobe pour le moment aussi la législation régionale.	Een decretale wijziging van de regelgeving kan dus onmogelijk een impact hebben op de bevoegdheden van federale diensten. In lijn hiermee bepaalt artikel 11, tweede lid, dat de Koning de federale inspectiediensten aanduidt die bevoegd zijn voor de naleving van de wet van 30 april 1999 en deze wet omvat vooralsnog ook de gewestelijke wetgeving.
La désignation des services d'inspection fédéraux compétents dans l'article 36 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers doit ainsi être lue comme une désignation concernant aussi bien les infractions à la matière fédérale de la loi précitée du 30 avril 1999 que les infractions à la matière entre temps régionale de la loi précitée.	De aanduiding van de bevoegde federale inspectiediensten in artikel 36 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers moet aldus gelezen worden als een aanduiding zowel voor wat betreft de inbreuken op de federale materie van voormelde wet van 30 april 1999 als wat betreft de inbreuken op de intussen regionale materie van voormelde wet.
Lors de la constatation d'infractions à la matière fédérale, le cadre de contrôle fédéral du Code pénal social est aussi bien suivi par les services d'inspection fédéraux que par les services d'inspection régionaux. Lors de la constatation d'infractions à la matière régionale, le cadre de contrôle de la Région compétente	Bij de vaststelling van de inbreuken op de federale materie wordt daarbij door zowel de federale als de gewestelijke inspectiediensten het federale controlekader van het Sociaal Strafwetboek gevolgd. Bij de vaststelling van de inbreuken op de regionale materie wordt zowel door de gewestelijke als de

est aussi bien suivi par les services d'inspection régionaux que par les services d'inspection fédéraux.	federale inspectiediensten het controlekader gevolgd van het bevoegde gewest.
Afin d'assurer la clarté et la sécurité juridique et en vue d'éviter de manière proactive des problèmes concernant la compétence des services d'inspection fédéraux, quand les dispositions régionales concernant l'occupation de travailleurs étrangers ne sont plus reprises uniquement dans la loi précitée du 30 avril 1999 mais également dans les propres décrets et ordonnances des régions, ce chapitre complète ainsi l'article 11 de la loi du 30 avril 1999. Par conséquent, il est confirmé que l'article 11 de la loi du 30 avril 1999 ne constitue pas uniquement la base légale en matière de compétence des services d'inspection fédéraux concernant la constatation des infractions à la législation fédérale mais également celle des infractions à la législation régionale et que cette compétence des services d'inspection fédéraux ne se limite pas à la loi du 30 avril 1999 mais comprend toutes les dispositions régionales en matière d'occupation de travailleurs étrangers.	Voor de duidelijkheid en de rechtszekerheid en om proactief problemen omtrent de bevoegdheid van de federale inspectiediensten te vermijden eens de gewestelijke bepalingen omtrent de tewerkstelling van buitenlandse werknemers niet langer alleen worden opgenomen in voormelde wet van 30 april 1999, maar tevens in eigen decreten en ordonnances, voorziet dit hoofdstuk in een aanvulling op artikel 11 van de wet van 30 april 1999. Aldus wordt bevestigd dat artikel 11 van de wet van 30 april 1999 niet alleen de rechtsgrond is voor de bevoegdheid van de federale inspectiediensten bij de naleving van de inbreuken op de federale wetgeving, maar ook van de inbreuken op de gewestelijke wetgeving en dat deze bevoegdheid van de federale inspectiediensten zich niet beperkt tot de wet van 30 april 1999 maar alle gewestelijke bepalingen omvat inzake tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
Commentaire des articles	Artikelsgewijze toelichting
Art. 28	Art. 28
Cet article ajoute un troisième alinéa à l'article 11 de la loi du 30 avril 1999 concernant l'occupation des travailleurs étrangers qui clarifie le fait que les services d'inspection fédéraux, tels que désignés par le Roi dans l'article 36 de l'arrêté d'exécution du 9 juin 1999, sont également compétents en ce qui concerne la constatation des infractions à toute la législation régionale relative à l'occupation de travailleurs étrangers.	Dit artikel voegt een derde alinea toe aan artikel 11 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers dat verduidelijkt dat de federale inspectiediensten, zoals aangeduid door de Koning in artikel 36 van het uitvoeringsbesluit van 9 juni 1999, ook bevoegd zijn voor de vaststelling van de inbreuken op alle gewestelijke wetgeving met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.
Art. 29	Art. 29
Vu que le présent projet de loi ne modifie pas mais clarifie et a par conséquent plutôt le caractère d'une loi interprétative, le présent projet de loi entre en vigueur à la date du transfert de compétences dans le cadre de la Sixième Réforme de l'Etat, à savoir le premier juillet 2014.	Aangezien dit wetsontwerp niet wijzigt, maar verduidelijkt en bijgevolg veeleer het karakter heeft van een interpretatieve wet, treedt dit wetsontwerp in werking op datum van overdracht van de bevoegdheden in het kader van de Zesde Staatshervorming, nl. 1 juli 2014.

CHAPITRE 9	HOOFDSTUK 9
Dispositions modifiant le Code pénal social	Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek
Il ressort des auditions sur la question de la discrimination sur le marché de l'emploi auxquelles la Commission des affaires sociales a procédé en date du 4 mars 2015 que le point faible dans le chef des services d'inspection se situe au niveau de la charge de la preuve du comportement discriminatoire. ¹	Uit de hoorzittingen in verband met de vraag van de discriminatie op de arbeidsmarkt, tot dewelke de Commissie van sociale zaken is overgegaan op 4 maart 2015, blijkt dat het zwak punt in hoofde van de inspectiediensten zich situeert op het niveau van de bewijslast van het discriminatoir gedrag ² .
<i>« Les faits commis ne peuvent être qualifiés de punissables que s'il est possible d'apporter la preuve concrète de l'infraction commise qui a permis d'établir l'incitation ou l'injonction de discriminer.</i>	<i>« De gepleegde feiten kunnen slechts gekwalificeerd worden als strafbaar als het mogelijk is het concrete bewijs te leveren van de gepleegde inbreuk, die toegelaten heeft aan te zetten of opdracht te geven tot discriminatie.</i>
<i>Il faut effectivement prouver qu'il y a incitation à la discrimination. Contrairement à ce qui est prévu pour la plupart des infractions au droit du travail, il faut prouver l'intention délictueuse.</i>	<i>Het bewijs moet effectief geleverd worden dat er aanzetting tot discriminatie is. In tegenstelling tot hetgeen voor de meerderheid van de inbreuken op het arbeidsrecht voorzien is, moet een bijzonder opzet bewezen worden.</i>
<i>La question de la preuve constitue un énorme problème dans le volet pénal.</i>	<i>De vraag van het bewijs vormt een enorm probleem op strafrechtelijk gebied.</i>
<i>Au civil, par contre, de nombreuses possibilités et instruments ont été mis en place (Le tribunal civil peut annuler un contrat, accorder une indemnisation, rendre une injonction de cessation, ordonner la publicité, infliger une astreinte, prononcer une interdiction de licenciement ou accorder une indemnité de licenciement) et un régime spécifique en matière de la charge de la preuve a été instauré. Le principe du renversement de la charge de la preuve s'applique ainsi dans la procédure civile, mais pas dans la procédure pénale »³.</i>	<i>Op burgerrechtelijk vlak daarentegen werden heel wat mogelijkheden en instrumenten in het leven geroepen (De burgerlijke rechtbank kan een contract annuleren, een schadevergoeding toekennen, een bevel tot staking uitspreken, maatregelen tot openbaarmaking bevelen, een dwangsom opleggen, een ontslagverbod uitspreken of een ontslagvergoeding toekennen) en een specifiek regime inzake bewijslast werd voorzien. Het principe van de omkering van de bewijslast heeft betrekking op het burgerrechtelijk vlak maar niet op de strafrechtelijke procedure”².</i>
C'est la raison pour laquelle le présent avant - projet de loi vise à octroyer aux inspecteurs sociaux des compétences particulières en matière de recherche et de constatation des infractions « discriminatoires » afin de faciliter la	Dit is de reden waarom onderhavig voorontwerp van wet beoogt de sociaal inspecteurs de specifieke bevoegdheden te verlenen inzake onderzoek en vaststelling van « discriminatoire » inbreuken teneinde het bewijs van het plegen van dergelijke

¹ Ch., comm. Aff.soc., CRIV,54 com 104.

² Ch., comm. Socialezaken, CRIV,54 com 104.

³ Idem, notamment p.13-19.

preuve de la commission de telles infractions.	inbreuken te vergemakkelijken.
La technique du mystery shopping pourra être utilisée pour examiner une pratique déterminée au sein d'un même secteur ou des pratiques d'un employeur déterminé. Si la technique aboutit à la conclusion de l'existence d'indices d'une pratique douteuse ou d'une infraction avérée, l'inspecteur disposera alors d'un élément de base lui permettant de mettre en œuvre une action plus générale ou des mesures plus ciblées, voire de dresser un procès-verbal.	De techniek van mystery shopping kan gebruikt worden om een bepaalde praktijk binnen dezelfde sector of om praktijken van een bepaalde werkgever te onderzoeken. Indien de techniek leidt tot de vaststelling dat er aanwijzingen bestaan van een twijfelachtige praktijk of van een bewezen inbreuk, beschikt de inspecteur over een basiselement die hem toelaat een meer algemene actie of meer doelgerichte maatregelen aan te wenden, of zelfs een proces-verbaal op te stellen.
La méthode en question n'est pas neuve.	De methode in kwestie is niet nieuw.
Voici deux exemples :	Ziehier twee voorbeelden :
a) L'Autorité des services et marchés financiers (la FSMA) a été légalement habilitée à pratiquer le <i>mystery shopping</i> . La loi du 30 juillet 2013 visant à renforcer la protection des utilisateurs de produits et services financiers ainsi que les compétences de l'Autorité des services et marchés financiers, et portant des dispositions diverses a ainsi inséré dans la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers un chapitre intitulé « Mystery shopping ». Le nouvel article 87 <i>quinquies</i> de la loi du 2 août 2002 prévoit que l'Autorité des services et marchés financiers (la FSMA) peut charger des membres de son personnel ou des tiers mandatés par ses soins de se rendre auprès des entreprises en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir dévoiler leur qualité de membre du personnel de la FSMA ou de tiers mandaté par celle-ci et sans devoir préciser que les informations obtenues lors de cette visite pourront être utilisées par la FSMA aux fins de l'exercice de son contrôle.	a) De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (de FSMA) werd eveneens gemachtigd tot het uitvoeren van <i>mystery shopping</i> . De wet van 30 juli 2013 tot versterking van de bescherming van de afnemers van financiële producten en diensten alsook van de bevoegdheden van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten en houdende diverse bepalingen heeft in de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten een hoofdstuk met de titel « Mystery shopping » ingevoegd. Het nieuwe artikel 87 <i>quinquies</i> van de wet van 2 augustus 2002 voorziet dat de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (de FSMA) haar personeelsleden of door daartoe door de FSMA aangestelde derden ermee kan belasten ondernemingen te benaderen zich voordoend als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid van personeelslid van de FSMA of van door de FSMA aangestelde derde moeten prijsgeven en zonder dat zij moeten meedelen dat de bij die gelegenheden verkregen informatie door de FSMA kan worden aangewend voor de uitoefening van haar toezicht.
b) L'article XV.17. du Code de droit économique, qui y a été inséré par la loi du 19 avril 2014 portant insertion du livre VII "Services de paiement et de crédit " dans le Code de droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infractions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de droit économique, et portant diverses	b) Artikel XV.17. van het Wetboek van economisch recht, dat werd ingevoegd bij wet van 19 april 2014 houdende invoeging van boek VII "Betalings- en kredietdiensten" in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van

autres dispositions confère à des agents, en vue de la recherche et de la constatation de certaines infractions qu'il cite, la compétence d'approcher l'entreprise en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir communiquer leur qualité et le fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice de la surveillance. Des conditions strictes prévues par l'article XV.17 précité entoure cette prérogative.	economisch recht en houdende diverse andere bepalingen, kent aan zijn ambtenaren, met het oog op het opsporen en vaststellen van bepaalde inbreuken die geciteerd worden, de bevoegdheid toe de onderneming te benaderen door zich voor te doen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid en de omstandigheid dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht, moeten mededelen. Strikte voorwaarden, voorzien door artikel XV.17 gaan met dit voorrecht gepaard.
Nous nous situons au niveau de la preuve, de la charge de la preuve et de la force probante des éléments recueillis.	We bevinden ons op het niveau van het bewijs, de bewijslast en de bewijskracht van de verzamelde elementen.
La méthode en question ne peut tomber dans le travers de la provocation et doit respecter les principes de loyauté de la preuve.	De methode in kwestie mag niet in het vaarwater komen van uitlokking en dient de principes van de eerlijkheid van de bewijsvoering te respecteren.
C'est la raison pour laquelle la méthode doit être prévue et encadrée dans ses éléments essentiels par le législateur.	Dit is de reden waarom deze methode in haar essentiële elementen voorzien en omkaderd moet worden door de wetgever.
L'objectif de la technique du mystery shopping est de mettre à jour l'existence de discriminations masquées.	Het doel van de techniek van mysterie shopping is het bestaan van verdoken discriminaties aan te tonen.
Le mystery shopping pourra être mis en œuvre dans le cadre du contrôle du respect des trois lois « anti-discrimination » et de leurs arrêtés d'exécution par les fonctionnaires désignés par les arrêtés royaux du 24 octobre 2008.	Mysterie shopping kan worden uitgevoerd in het kader van de controle op de naleving van de drie antidiscriminatiewetten en hun uitvoeringsbesluiten door de ambtenaren aangeduid door de koninklijke besluiten van 24 oktober 2008.
Les lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ont élaboré un système probatoire spécifique visant à renverser ou plutôt partager la charge de la preuve dès lors que la personne s'estimant victime d'un comportement discriminatoire invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.	De wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, hebben een specifiek bewijsstelsel uitgewerkt, waarbij de bewijslast wordt omgekeerd of eerder gedeeld, aangezien de persoon die zich het slachtoffer acht van discriminatoir gedrag feiten kan aanvoeren die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden.
Les faits susceptibles de présumer l'existence d'une discrimination peuvent être de diverse nature. Les lois citent à	De feiten die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden kunnen verschillend van aard zijn. De

titre d'exemples :	wetten halen als voorbeeld aan:
« (...) Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement: 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.	" (...) Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen: 1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of 2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.
(...)Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. ».	(...) Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen: 1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of 2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of 3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.
Ce système probatoire s'applique à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en œuvre de ces lois, à l'exception des procédures pénales.	Dit bewijssysteem is van toepassing op elke gerechtelijke procedure ter uitvoering van deze wetten, met uitzondering van de strafrechtelijke procedure.
Le mystery shopping est une technique mise à disposition des fonctionnaires chargés de veiller au respect des lois anti-discrimination dans leur volet pénal.	Mystery shopping is een techniek die ter beschikking wordt gesteld aan de ambtenaren die belast zijn met de controle op de naleving van de antidiscriminatie wetten, in het strafrechtelijk luik.
Il n'est aucunement question d'instaurer un système de renversement/partage de la preuve qui a été écarté des procédures pénales par les lois anti-discrimination.	Er is geenszins sprake van het instellen van een systeem van verschuiving/verdeling van de bewijslast die door de antidiscriminatie wetten uit de strafrechtelijke procedures werd gehouden.
La preuve en droit pénal est libre. Toutefois, ce principe de liberté de la preuve ne signifie pas qu'il soit permis de recourir à des méthodes déloyales et attentatoires à des principes fondamentaux telle que le droit à un procès équitable, le	Het bewijs in het strafrecht is vrij. Toch betekent dit principe van vrijheid van bewijs niet dat het toegelaten is om oneerlijke praktijken te hanteren, die in strijd zijn met de fundamentele principes, zoals het recht op een billijk proces et de

respect des droits de la défense.	eerbiediging van de rechten van de verdediging.
La technique du mystery shopping doit être mise en œuvre dans le respect de ces principes fondamentaux.	De techniek van mysterie shopping moet worden toegepast met respect voor deze fundamentele principes.
Comme le soulignait également le Conseil d'Etat à l'occasion de l'examen du projet de loi qui deviendra la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, « la recherche et l'administration des preuves doit se faire selon des procédés corrects et loyaux (...) » ⁴ .	Zoals ook de Raad van State heeft benadrukt naar aanleiding van het onderzoek van het wetsontwerp dat uiteindelijk de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie werd, "De bewijslevering en de bewijsvoering moeten volgens correcte en loyale procedures verlopen (...)..." ⁵ .
C'est pourquoi, il est primordial que les fonctionnaires qui mettront en œuvre cette technique du mystery shopping fassent preuve d'indépendance, de crédibilité et de professionnalisme.	Daarom is het cruciaal dat de ambtenaren die de mystery shopping uitvoeren, bewijs leveren van onafhankelijkheid, geloofwaardigheid en professionalisme.
Dans un arrêt du 4 mars 2014, la Cour de cassation a jugé que :	In een arrest van 4 maart 2014 heeft het Hof van Cassatie geoordeeld dat:
« L'article 30, alinéa 2, du titre préliminaire du Code de procédure pénale prévoit qu'il y a provocation lorsque, dans le chef de l'auteur, l'intention délictueuse est directement née ou est renforcée, ou est confirmée alors que l'auteur voulait y mettre fin, par l'intervention d'un fonctionnaire de police ou d'un tiers agissant à la demande expresse de ce fonctionnaire.	"Artikel 30, tweede lid, Voorafgaande Titel Wetboek van Strafvordering bepaalt dat er sprake is van provocatie wanneer door de tussenkomst van een politieambtenaar of van een derde, handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar, in hoofde van de dader het voornemen om een misdrijf te plegen rechtstreeks is ontstaan, versterkt of bevestigd terwijl hij dit wilde beëindigen.
Il n'est pas question de provocation lorsque l'intention de commettre l'infraction est née indépendamment de toute intervention du fonctionnaire de police ou d'un tiers agissant à la demande expresse de ce fonctionnaire, ce dernier s'étant borné à créer l'occasion de commettre librement un fait punissable en des circonstances telles qu'il peut en constater la perpétration tout en laissant l'opportunité à l'auteur de renoncer librement à son entreprise délictueuse. ».	Wanneer het opzet om het misdrijf te plegen is ontstaan buiten enig optreden van de politieambtenaar of van een derde handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar, deze zich heeft beperkt tot het scheppen van de gelegenheid om vrij een strafbaar feit te plegen in zodanige omstandigheden dat hij de uitvoering ervan kan vaststellen en aan de dader ruimte gelaten wordt om vrij met zijn misdadig voornemen te breken, is er geen sprake van provocatie."
La vocation du mystery shopping n'est pas de faire naître l'intention de commettre une infraction mais bien d'en acter l'existence, en lui donnant simplement l'occasion de s'exprimer.	Het doel van mystery shopping is niet het doen ontstaan van de intentie om een inbreuk te plegen, maar wel het bestaan ervan aan te tonen door de mogelijkheid te bieden om zich uit te drukken.
Le fonctionnaire devra dès lors veiller à ce	De ambtenaar moet er dus over waken dat

⁴ Doc.parl. Ch., Doc 50-1578/002, p.9.

⁵ Doc.parl. Kamer, Doc 50-1578/002, p.9.

que, par la manière dont il exécute le mystery shopping, il ne puisse être soupçonné d'avoir provoqué le comportement délictueux.	hij, door de manier waarop hij de mystery shopping uitvoert, er niet van kan verdacht worden de strafbare gedraging te hebben uitgelokt.
Commentaire des articles	Artikelsgewijze toelichting
Art. 30 et 31	Art. 30 en 31
Ces dispositions visent à créer une nouvelle section dans le Livre 1 ^{er} , titre 2, Chapitre 2, du Code pénal social et à y insérer un article 42/1.	Deze bepalingen hebben tot doel een nieuwe afdeling te creëren in Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek en om er een artikel 42/1 in te voegen.
Le contenu de l'article 42/1 du Code pénal social s'inspire fortement de l'article XV.17. du Code de droit économique, qui y a été inséré par la loi du 19 avril 2014 portant insertion du livre VII "Services de paiement et de crédit " dans le Code de droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infractions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de droit économique, et portant diverses autres dispositions.	De inhoud van artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek is sterk geïnspireerd op artikel XV.17. van het Wetboek van economisch recht, dat werd ingevoegd bij wet van 19 april 2014 houdende invoeging van boek VII "Betalings- en kredietdiensten" in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van economisch recht en houdende diverse andere bepalingen.
Les inspecteurs sociaux qui sont désignés par le Roi pour surveiller, dans le domaine des relations de travail, le respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de ses arrêtés d'exécution, le respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et le respect de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, ne peuvent actuellement pas effectuer de mystery shopping.	De sociaal inspecteurs die door de Koning werden aangeduid tot toezicht, in het domein van de arbeidsrelaties, op de naleving van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de uitvoeringsbesluiten, de naleving van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de naleving van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, mogen momenteel geen mystery shopping uitvoeren.
L'insertion de l'article 42/1 dans le Code pénal social vise à leur permettre d'utiliser cette prérogative, dans le respect des conditions qu'il énonce.	De invoeging van artikel 42/1 in het Sociaal Strafwetboek viseert hen toe te laten dit voorrecht te gebruiken, mits eerbiediging van de voorgeschreven voorwaarden.
Il prévoit que, en présence d'indications objectives de discrimination, soutenu par des résultats de datamining et de datamatching, les inspecteurs sociaux peuvent approcher une entreprise en se présentant comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une	Het voorziet dat, bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching, de sociaal inspecteurs een onderneming mogen benaderen door zich voor te doen als cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers, om na te gaan

discrimination fondée sur un critère protégé a ou est commise. Pour cela, l'inspecteur doit se baser également sur du datamatching ou datamining afin d'identifier d'une manière objective des cas potentiels de discriminations.	of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt . De inspecteur dient zich hiervoor mede te steunen op datamatching en datamining om op een objectieve wijze potentiële discriminaties te identificeren.
Mystery calls peuvent par exemple être utilisés en tant qu'outil de renforcement de la preuve dans le cas d'une plainte fondée ou d'un cas de discrimination signalé contre une entreprise de titre-services, une agence d'intérim ou un employeur recrutant.	Mystery calls kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden als bewijs bevorderend instrument in het geval van een gefundeerde klacht of melding tegen een dienstenchequebedrijf, uitzendonderneming of aanwervende werkgever.
La reproduction de situations pratiques courantes dans les dossiers de discrimination n'est souvent possible, concrètement, qu'en commettant des infractions pénales mineures (p.e. l'utilisation d'un faux nom, ...). Pour cette raison, il est prévue que les inspecteurs sociaux commettant les faits répréhensibles strictement nécessaires à l'exercice de leur mission seront exemptés de peine.	Het nabootsen van courante praktijksituaties in discriminatie-aangelegenheden is in de praktijk vaak enkel mogelijk door kleine strafrechtelijke overtredingen te plegen (bv. het gebruik van een valse naam, ...). Omwille van deze reden wordt voorzien dat de sociaal inspecteurs die in dit kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen vrij van straf blijven.
Dans ce contexte, toutes les exigences prévues à l'article 47 quinquies du Code d'instruction criminelle sont reprises en vue de préserver un agent de ses actes, toutefois adaptées au droit pénal social.	In dit kader worden alle vereisten opgenomen die worden voorzien in artikel 47 quinquies van het Wetboek van Strafvordering om een ambtenaar te vrijwaren voor zijn daden, doch aangepast aan het sociaal strafrecht.
Avant d'avant recours au mystery shopping, les inspecteurs sociaux doivent obtenir l'accord écrit de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi. En outre, ils doivent par la suite communiquer par écrit à l'auditeur du travail ou au procureur du Roi toutes les actions qu'ils entreprennent et tous les résultats.	Alvorens de sociaal inspecteurs willen overgaan tot mystery shopping dienen ze een schriftelijk akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings te hebben verkregen. Bovendien moeten ze alle acties die ze ondernemen en de resultaten nadien schriftelijk meedelen aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.
Il ne peut en aucun cas y avoir provocation au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle dans le chef de l'inspecteur social à l'égard de la ou des personnes concernées. L'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle définit la provocation comme suit et énonce ce qu'entraîne comme conséquence un acte de provocation:	Er mag in elk geval geen sprake zijn van provocatie in de zin van artikel 30 van de wet houdende de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering in hoofde van de sociaal inspecteur ten opzichte van de betrokken persoon of personen. Artikel 30 van de wet houdende de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering definieert provocatie als volgt en vermeldt het gevolg dat een daad van provocatie met zich meebrengt:
<i>« Il est interdit de provoquer des infractions. Il y a provocation lorsque, dans le chef de l'auteur, l'intention délictueuse est directement née ou est renforcée, ou est confirmée alors que l'auteur voulait y</i>	<i>« Provocation van misdrijven is verboden. Wanneer in hoofde van de dader het voornemen om een misdrijf te plegen rechtstreeks is ontstaan of versterkt, of is bevestigd terwijl hij dit wilde beëindigen,</i>

<i>mettre fin, par l'intervention d'un fonctionnaire de police ou d'un tiers agissant à la demande expresse de ce fonctionnaire. En cas de provocation, l'action publique est irrecevable en ce qui concerne ces faits. ».</i>	<i>door de tussenkomst van een politieambtenaar of van een derde handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar. In geval van provocatie is de strafvordering onontvankelijk wat deze feiten betreft. »</i>
Pour ne pas tomber dans une « phishing expedition », il est conseillé de ne recourir à cette méthode qu'en présence d'indices de discrimination à charge d'une entreprise particulière ou d'un employeur. L'inspecteur doit pour cela aussi avoir recours au datamining et datamatching pour identifier des discriminations potentielles.	Teneinde niet te vervallen in een « phishing expedition », is het aangewezen enkel een toevlucht te nemen tot deze methode indien er aanwijzingen van discriminatie zijn ten laste van een particuliere onderneming of werkgever. De inspecteur dient zich hiervoor mede te steunen op datamining en datamatching om potentiële discriminaties te identificeren.
Cette méthode ne peut être utilisée que pour s'assurer du respect des trois lois « anti-discrimination » dans le domaine des relations de travail. Contrairement à ce qui est prévu pour la plupart des infractions de droit pénal social, il faut prouver l'intention délictueuse pour les infractions en matière de discrimination et cela s'avère très difficile, voire impossible. C'est la raison pour laquelle cette méthode est uniquement accordée aux inspecteurs sociaux compétents pour surveiller le respect des lois « anti-discrimination ».	Deze methode kan enkel gebruikt worden om zich te vergewissen van de naleving van de 3 « anti-discriminatie » wetten in het domein van de arbeidsrelaties. In tegenstelling tot hetgeen voorzien is voor het merendeel van de inbreuken op het sociaal recht, dient het bedrieglijk opzet aangetoond te worden voor de inbreuken in de materie van discriminatie en dat blijkt zeer moeilijk tot onmogelijk. Dit is de reden waarom deze methode enkel aan de bevoegde sociaal inspecteurs werd toegewezen om toezicht te houden op de naleving van de wetten « anti-discriminatie ».
L'article 42/1 en projet du Code pénal social prévoit l'application du principe de subsidiarité : ce nouveau pouvoir pourra uniquement être exercé s'il est nécessaire pour l'exercice de la surveillance de pouvoir constater les circonstances réelles valables pour les clients, les clients potentiels, les travailleurs ou les travailleurs potentiels et que ce but ne peut pas être obtenu avec l'exercice d'autres pouvoirs des inspecteurs sociaux.	Het ontwerpartikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek voorziet de toepassing van het subsidiariteitsprincipe: deze nieuwe bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers te kunnen vaststellen en als deze doelstelling niet kan bereikt worden door de uitoefening van andere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs.
Si à la suite de l'exercice de ce pouvoir, il s'avère qu'il y a infraction à une des trois lois précitées, l'inspecteur social pourra en vertu de son pouvoir d'appréciation prévu à l'article 21 du Code pénal social, choisir la manière d'agir.	Indien ten gevolge de uitoefening van deze bevoegdheid blijkt dat er een inbreuk is op een van de drie bovenvermelde wetten, zal de sociaal inspecteur, op basis van zijn appreciatiebevoegdheid voorzien in artikel 21 van het Sociaal Strafwetboek, de manier van handelen kunnen kiezen.
Article 32	Artikel 32
Cet article déroge à l'article 20 du Code pénal social qui prévoit que les inspecteurs	Dit artikel wijkt af van artikel 20 van het Sociaal Strafwetboek dat voorziet dat de

sociaux doivent toujours présenter leur titre de légitimation.	sociaal inspecteurs hun legitimatiebewijs steeds moeten voorleggen.
Cette obligation de légitimation découle de l'article 12.2 de la Convention n° 81 de l'OIT des exemptions de l'obligation de légitimation des inspecteurs sociaux existent toutefois lorsque cette légitimation préalable empêche la constatation des infractions.	Deze legitimatieplicht vloeit voort uit artikel 12.2 van het IAO-Verdrag nr. 81. Dit verdrag belet echter niet dat er uitzonderingen op de legitimatieplicht van sociaal inspecteurs kunnen bestaan, als di voorafgaandelijke legitimatie de vaststelling van inbreuken zou verhinderen.
CHAPITRE 10	HOOFDSTUK 10
Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail	Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
Art. 34	Art. 34
L'emploi des intérimaires a comme caractéristique importante que le travailleur (l'intérimaire) est employé par son employeur (l'agence d'intérim) chez un utilisateur qui emploie lui-même des travailleurs. Un intérimaire avec des contrats de courte durée va être engagé successivement par différents utilisateurs et il est possible qu'il soit engagé dans des fonctions très variées sur des postes de travail très différents. Ainsi, il est possible qu'un intérimaire soit une fois employé comme manutentionnaire dans un grand magasin et là doive conduire un chariot élévateur à fourche, ce qui est un poste de sécurité. Il est possible qu'à un autre moment, chez un autre utilisateur, il soit employé dans une boulangerie et là soit exposé à de la farine. Le poste de travail suivant pourrait être une fonction administrative à laquelle aucun risque spécifique n'est lié. Il est également possible qu'il soit employé chez un des utilisateurs deux jours par semaine à la conduite d'un chariot élévateur et soit employé chez un autre utilisateur un jour par semaine dans le rayon boulangerie. Une troisième possibilité est qu'un intérimaire soit employé pendant une longue période dans une même fonction chez différents utilisateurs.	De tewerkstelling van uitzendkrachten heeft als belangrijkste kenmerk dat een werknemer (de uitzendkracht) door zijn werkgever (het uitzendbureau) wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die zelf ook werknemers in dienst heeft. Een uitzendkracht met kortlopende contracten zal achtereenvolgens tewerkgesteld worden bij verschillende gebruikers en het is mogelijk dat hij tewerkgesteld wordt in zeer uiteenlopende functies op zeer verschillende werkposten. Zo is het mogelijk dat een uitzendkracht de ene keer tewerkgesteld wordt als magazijnbediende in een grootwarenhuis en daar een vorkheftruck moet besturen, wat een veiligheidsfunctie is. Het is mogelijk dat hij op een ander moment bij een andere gebruiker wordt tewerkgesteld in een bakkerij en daar blootgesteld wordt aan meel. Een volgende werkpost zou een administratieve functie kunnen zijn, waaraan geen specifieke risico's verbonden zijn. Het is eveneens mogelijk dat hij bij de ene gebruiker twee dagen in de week wordt tewerkgesteld aan het besturen van een vorkheftruck en bij de andere gebruiker één dag in de week wordt tewerkgesteld in de bakkerijafdeling. Een derde mogelijkheid bestaat er in dat de uitzendkracht gedurende langere tijd in eenzelfde functie wordt tewerkgesteld bij verschillende gebruikers.
Dans l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail	In artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de

intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, il est stipulé de façon générale que l'utilisateur est celui qui est responsable du bien-être des intérimaires sur le lieu de travail. Le Roi a reçu à ce sujet la compétence pour spécifier quelles obligations en matière de bien-être reposent respectivement sur le bureau d'intérim et sur l'utilisateur. La mission de faire effectuer la surveillance de la santé aux intérimaires a été explicitement attribuée au bureau d'intérim. Chaque fois qu'un intérimaire est employé chez un autre utilisateur et y est exposé à des nouveaux risques, il doit être soumis à une évaluation de santé préalable. Dans le premier exemple cité ci-dessus, cela signifie que l'intérimaire doit être soumis deux fois à l'évaluation de santé préalable. C'est logique puisqu'il s'agit d'une autre fonction avec d'autres risques. Lorsqu'un intérimaire remplit toujours la même fonction chez différents utilisateurs, sans qu'un nouveau risque ne soit établi, par exemple différents contrats de courte durée comme boulanger dans différentes boulangeries industrielles, ce principe a comme conséquence que l'intérimaire concerné serait soumis plusieurs fois à une évaluation de santé préalable pour le même risque. Cela signifie que plusieurs évaluations de santé ont en fait lieu pour le même risque, sans cependant aucune valeur ajoutée. Cela est ainsi une répétition inutile de l'évaluation de santé. Cela ne mène pas seulement à plus de frais pour le bureau d'intérim mais aussi à l'utilisation inefficace des moyens des services externes pour la prévention et la protection au travail et à une perte de temps pour les intérimaires.	uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is in het algemeen bepaald dat het de gebruiker is die instaat voor het welzijn van de uitzendkrachten op de plaats van het werk. De Koning heeft hierbij de bevoegdheid gekregen te specificeren welke specifieke welzijnsverplichtingen respectievelijk bij het uitzendbureau en de gebruiker rusten. De opdracht inzake het uitvoeren van het gezondheidstoezicht op de uitzendkrachten werd uitdrukkelijk toegewezen aan het uitzendbureau. Telkens wanneer een uitzendkracht bij een andere gebruiker wordt tewerkgesteld en daar wordt blootgesteld aan nieuwe risico's, moet hij onderworpen worden aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling. In het eerste voorbeeld dat hierboven wordt aangehaald betekent dit dat de uitzendkracht twee maal dient onderworpen te worden aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling. Dit is logisch omdat het gaat om een andere functie met andere risico's. Wanneer een uitzendkracht steeds dezelfde functie vervult bij verschillende gebruikers, zonder dat er een nieuw risico wordt vastgesteld, bv. verschillende opeenvolgende contracten als bakker in verschillende industriële bakkerijen, heeft dit principe tot gevolg dat de betrokken uitzendkracht meermaals zou onderworpen worden aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling voor hetzelfde risico. Dit betekent dat er in feite meerdere gezondheidsbeoordelingen gebeuren voor eenzelfde risico, doch zonder enige toegevoegde waarde. Aldus zou er een nutteloze herhaling zijn van gezondheidsbeoordelingen. Dit leidt niet alleen tot meer kosten voor het uitzendbureau maar ook tot het niet efficiënt inzetten van de middelen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en tot tijdverlies voor de uitzendkracht.
Lorsqu'une évaluation de santé est réalisée, le conseiller en prévention-médecin du travail communique au moyen du formulaire d'évaluation de santé à l'employeur si le travailleur est apte ou non pour la fonction à exercer. Lorsqu'un travailleur est déclaré apte, la décision du médecin du travail reste valable jusqu'à ce qu'une nouvelle évaluation de santé soit	Wanneer een gezondheidsbeoordeling wordt uitgevoerd deelt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer door middel van een formulier voor de gezondheidsbeoordeling aan de werkgever mee of de werknemer al dan niet geschikt is voor de uit te voeren functie. Wanneer een werknemer geschikt wordt verklaard, blijft de beslissing van de

effectuée qui est le plus souvent une évaluation de santé périodique qui est en général effectuée une fois par an, à moins que la législation ne prévoit une période plus courte. Sur le formulaire d'évaluation de santé, la nature du poste de travail est mentionnée, ce qui implique que les risques sont également inscrits, et il est mentionné si le travailleur est apte ou non pour l'occupation du poste de travail, avec la durée de validité de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail. En vertu de l'article 48, alinéa 5 de l'arrêté royal du 28 mai 20013 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, le formulaire d'évaluation de santé ne peut contenir aucun indice de diagnostic, ni aucun autre énoncé qui pourrait compromettre le respect de la vie privée de la personne. Ainsi, il ne sera jamais indiqué sur un formulaire d'évaluation de santé qu'un travailleur souffre d'une telle maladie. Lorsque, par exemple, un travailleur a des troubles de l'équilibre suite à une maladie et que cela implique que la conduite d'un chariot élévateur peut représenter un danger pour lui-même et ses collègues, il sera seulement indiqué sur le formulaire que le travailleur concerné ne peut pas être employé à un poste de sécurité. Lorsqu'un travailleur souffre d'asthme, il ne sera pas indiqué de l'occuper dans une boulangerie car l'exposition à la farine peut provoquer une attaque d'asthme. Le formulaire d'évaluation de santé va seulement mentionner que l'intéressé est exposé à de la farine et qu'il est inapte à exercer la fonction. La raison pour laquelle il ne peut pas être exposé ne se trouve pas dans le formulaire d'évaluation de santé et il n'est donc pas non plus possible sur base de ce formulaire de découvrir pourquoi un travailleur est déclaré inapte pour une fonction déterminée. Vu ce qui précède, le formulaire d'évaluation de santé ne contient donc pas non plus des données de nature médicale. L'unique objectif du formulaire est de communiquer à l'employeur et au travailleur s'il est oui ou non justifié d'occuper le travailleur à un poste de travail déterminé.	arbeidsgeneesheer geldig tot er een nieuwe gezondheidsbeoordeling wordt uitgevoerd, dat meestal een periodieke gezondheidsbeoordeling zal zijn die gewoonlijk één maal per jaar wordt uitgevoerd, tenzij de wetgeving voorziet in een kortere periode. Op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling wordt de aard van de werkpost vermeld, wat impliceert dat ook de risico's worden vermeld, en wordt vermeld of de werknemer al dan niet geschikt is voor het bezetten van die werkpost, samen met de geldigheidsduur van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Krachtens artikel 48, vijfde lid van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers mag het formulier voor de gezondheidsbeoordeling geen enkele aanwijzing over de diagnose bevatten, noch enige andere formulering die de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer in het gedrang zou kunnen brengen. Aldus zal op een formulier voor de gezondheidsbeoordeling nooit voorkomen dat een werknemer aan een bepaalde ziekte lijdt. Wanneer bijvoorbeeld een werknemer ingevolge een ziekte evenwichtsstoornissen heeft waardoor het besturen van een heftruck een gevaar kan inhouden voor hemzelf en zijn collega's, zal op het formulier enkel vermeld worden dat de betrokken werknemer niet mag tewerkgesteld worden aan een veiligheidsfunctie. Wanneer een werknemer lijdt aan astma, zal het niet aangewezen zijn dat hij aan het werk gesteld wordt in een bakkerij, omdat de blootstelling aan meel een aanval van astma kan uitlokken. Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling zal enkel vermelden dat de betrokkene wordt blootgesteld aan meel en dat hij ongeschikt is om de functie uit te oefenen. De reden waarom hij niet mag blootgesteld worden komt niet voor op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling en het is dus ook niet mogelijk om op basis van dat formulier te achterhalen waarom een werknemer ongeschikt wordt verklaard voor een bepaalde functie. Gelet op het voorgaande, bevat het formulier voor de gezondheidsbeoordeling dan ook geen gegevens van medische aard. Het formulier heeft enkel tot doel aan de werkgever en de werknemer mee te delen
--	---

	of het al dan niet gerechtvaardigd is de werknemer op een bepaalde werkpost tewerk te stellen.
En ce qui concerne les intérimaires, c'est le bureau d'intérim qui décide de mettre ou de ne pas mettre un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur. Dès lors, le formulaire d'évaluation de santé s'adresse au bureau d'intérim. Vu la multitude de fonctions que l'intérimaire peut exercer et les risques divergents qui peuvent y être liés et vu qu'un intérimaire peut être inscrit dans plusieurs bureaux d'intérim, il est important que les données du formulaire d'évaluation de santé soient conservées à un endroit central et puissent être consultées par le bureau d'intérim. A cet effet, une banque de données centrale a été créée qui est gérée par le service de prévention central du secteur intérimaire et qui doit permettre d'assurer de façon optimale la santé des intérimaires. Puisque les intérimaires forment une catégorie spécifique de travailleurs exposés à des risques spécifiques dus au fait qu'ils changent fréquemment d'utilisateurs et dus au fait qu'ils peuvent être exposés tout le temps à d'autres risques, un suivi central des décisions du conseiller en prévention médecin de travail relatif à l'aptitude au travail des travailleurs est une condition absolue pour éviter que les intérimaires soient occupés à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter normalement les risques.	Wat uitzendkrachten betreft, is het het uitzendbureau dat beslist om een uitzendkracht al dan niet tewerk te stellen bij een gebruiker. Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling is dan ook gericht aan het uitzendbureau. Gelet op de veelheid van functies die een uitzendkracht kan uitoefenen en de uiteenlopende risico's die daaraan kunnen verbonden zijn en gelet op het feit dat een uitzendkracht bij meerdere uitzendkantoren kan ingeschreven zijn, is het van belang dat de gegevens van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling centraal worden bewaard en kunnen worden geraadpleegd door het uitzendbureau. Met dit doel werd een centrale gegevensbank opgericht die beheerd wordt door de centrale preventiedienst van de uitzendsector en die moet toelaten de bescherming van de gezondheid van de uitzendkrachten optimaal te verzekeren. Aangezien de uitzendkrachten een specifieke categorie van werknemers omvat die blootstaan aan specifieke risico's door het veelvuldig veranderen van gebruiker en door het feit dat zij steeds aan andere risico's kunnen worden blootgesteld is een centrale opvolging van de beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer inzake de arbeidsgeschiktheid van deze werknemers een absolute voorwaarde om te vermijden dat uitzendkrachten worden tewerkgesteld aan taken waarvan zij wegens hun gezondheidstoestand normaal de risico's niet kunnen dragen.
Il va de soi que cette banque de données est créée et gérée 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.	Uiteraard dient deze gegevensbank opgericht en beheerd te worden in overeenstemming met de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.
Art. 35	Art. 35
Article 35 prévoit la possibilité de créer au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail des commissions permanentes. Un arrêté royal du 27 octobre 2006 a fixé les modalités relatives à la création, la compétence et le fonctionnement du Conseil supérieur pour	Artikel 35 voorziet in de mogelijkheid om binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk vaste commissies op te richten. Met een koninklijk besluit van 27 oktober 2006 werden de nadere regels betreffende de oprichting, de bevoegdheid en de werking

la Prévention et la Protection au travail. Au sein de ce Conseil supérieur, un certain nombre de commissions permanentes ont été constituées, notamment la commission permanente des experts et la commission permanente de sensibilisation et de communication. En outre, cet arrêté royal prévoit que le Ministre peut également créer d'autres commissions permanentes qui sont compétentes pour une branche d'activités particulière ou pour un sujet déterminé. Dans son avis 40.520/1 du 13 juin 2006, répété dans l'avis 59.620/1/V du 9 septembre 2016 sur le projet d'arrêté royal établissant le livre II – Structures organisationnelles et concertation sociale du code du bien-être au travail, le Conseil d'Etat adopte le point de vue que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne comprend pas une base légale suffisante pour la création de ces commissions permanentes.	van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk vastgesteld. Binnen deze Hoge Raad werden een aantal vaste commissies opgericht met name de vaste commissie van deskundigen en de vaste commissie sensibilisatie en communicatie. Daarnaast voorziet dit koninklijk besluit dat de Minister eveneens andere vaste commissies kan oprichten die bevoegd zijn voor een bepaalde bedrijfstak of een welbepaald onderwerp. In zijn advies 40.520/1 van 13 juni 2006, herhaald in het advies 59.620/1/V van 9 september 2016 over een ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van boek II – Organisatorische structuren en sociaal overleg van de codex over het welzijn op het werk, stelt de Raad van State dat er voor de oprichting van deze vaste commissies geen voldoende wettelijke basis bestaat in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (welzijnswet).
A l'époque, l'avis du Conseil d'Etat n'avait pas été suivi, parce qu'on parlait de l'idée que les commissions créées par cet arrêté royal avaient comme objectif de préparer les travaux du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, notamment en prévoyant que l'on peut faire appel à des experts en matière de bien-être au travail. En effet, la commission permanente des experts a pour mission d'étudier tout problème relatif au bien-être des travailleurs, d'établir un rapport sur l'état actuel des connaissances scientifiques et pratiques en cette matière et de formuler éventuellement des propositions à ce sujet. Elle fonctionne dans le cadre du Conseil supérieur en tant qu'organe qui peut être consulté lorsqu'on a besoin de connaissances scientifiques, techniques et pratiques et elle donne un avis qui permet au Conseil supérieur d'émettre un avis en connaissance de cause sur les projets d'arrêtés royaux qui lui sont soumis par le Ministre.	Het advies van de Raad van State werd indertijd niet gevolgd, omdat er van uitgegaan werd dat de door dit koninklijk besluit gecreëerde commissies tot doel hadden de werkzaamheden van de Hoge Raad voor preventie en Bescherming voor te bereiden onder meer doordat een beroep kon gedaan worden op deskundigen op het vlak van welzijn op het werk. De vaste commissie van deskundigen heeft immers als opdracht om elk probleem te bestuderen dat betrekking heeft op het welzijn van de werknemers, verslag uit te brengen over de huidige stand van zaken van de wetenschappelijke en praktische kennis in dit verband en eventueel ter zake voorstellen te formuleren. Zij functioneert binnen het kader van de Hoge raad PBW als een orgaan dat kan geraadpleegd worden wanneer er nood is aan wetenschappelijke, technische en praktische kennis en verstrekt een advies waardoor de Hoge Raad met kennis van zaken een advies kan verstrekken over de ontwerpen van koninklijk besluit die haar door de Minister worden voorgelegd.
Les commissions permanentes visées à l'article 36 de l'arrêté royal du 27 octobre 2006 assistent également le Conseil supérieur afin de lui permettre de donner,	De vaste commissies bedoeld in artikel 36 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2006 verlenen eveneens bijstand aan de Hoge Raad om deze in staat te stellen met

en connaissance de cause, un avis au Ministre de l'Emploi. D'une part, il s'agit de la création d'une (des) commission(s) permanente(s) pour une branche d'activité spécifique, dans laquelle les partenaires sociaux de ce secteur sont représentés et qui traite de problèmes spécifiques à ce secteur. Actuellement, il existe uniquement une commission permanente pour le secteur de la construction. D'autre part, il s'agit de la création de commissions permanentes compétentes pour un sujet déterminé. L'objectif de cette commission est que les partenaires sociaux préparent, en collaboration avec des experts, les avis du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail sur certains sujets qui demandent une étude plus en profondeur et qui ont un caractère permanent. En fait, il s'agit de la même compétence que celle des commissions ad hoc, mais avec cette différence que la commission permanente exécute sa mission de façon continue. Le monitoring de la tarification applicable aux services externes pour la prévention et la protection au travail est une mission importante à caractère permanent. En effet, il faut vérifier si la tarification qui a été élaborée atteint son objectif, à savoir d'une part garantir que les employeurs reçoivent les prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail à un prix raisonnable et d'autre part veiller à ce que ces services externes disposent des moyens financiers nécessaires pour exécuter leurs tâches. Cela demande un monitoring permanent de la tarification élaborée afin de faire des propositions au Ministre et au Conseil supérieur relatives à des adaptations éventuelles de cette réglementation. A cet effet, une Commission permanente Tarification et Prestations a été créée.	kennis van zaken een advies te verstrekken aan de Minister van werk. Hier gaat het om enerzijds de oprichting van (een) vaste commissie(s) voor een bepaalde bedrijfstak, waarin de sociale partners van die bedrijfstak vertegenwoordigd zijn en die de problemen die specifiek zijn voor deze bedrijfstak behandelen. Op dit ogenblik is enkel een vaste commissie voor de bouwsector opgericht. Anderzijds gaat het om de oprichting van vaste commissies die bevoegd zijn voor een welbepaald onderwerp. Hier is het de bedoeling dat voor bepaalde onderwerpen die een meer diepgaand onderzoek vergen en die een permanent karakter hebben, de sociale partners samen met de deskundigen de adviezen van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk voorbereiden. In feite gaat het hier om dezelfde bevoegdheid als deze van de commissies ad hoc, maar met dit verschil dat de vaste commissie dit werk op een permanente wijze doet. De monitoring van de tariefregeling van toepassing op de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk is een belangrijke opdracht met zo'n permanent karakter. Het komt er immers op aan na te gaan of de uitgewerkte tariefregeling haar doelstelling bereikt, met name enerzijds waarborgen dat de werkgevers prestaties krijgen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk tegen een redelijke prijs en anderzijds er voor zorgen dat deze externe diensten over de nodige financiële middelen beschikken om hun taken uit te voeren. Dit vergt een permanente monitoring van de uitgewerkte tariefregeling met het oog op het doen van voorstellen aan de Minister en de Hoge Raad voor eventuele aanpassingen van de regelgeving. Hiertoe werd een Vaste Commissie Tarieven en Prestaties opgericht.
La Commission permanente de sensibilisation et de communication a pour objectif principal de faire le suivi de la politique de communication et de promotion ainsi que de la recherche scientifique menée par la Direction générale Humanisation du travail et de donner des avis à ce sujet. Ces tâches sont parfois exécutées dans le cadre des activités de l'Agence européenne pour la	De Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie heeft in hoofdzaak tot doel het communicatie- en promotiebeleid evenals het wetenschappelijk onderzoek dat door de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid wordt gevoerd al dan niet in het kader van de werkzaamheden van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk op te volgen en hierover

sécurité et la santé au travail. L'objectif de cette commission est également de soutenir les travaux du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Lorsqu'un avis doit être fourni sur des questions de principe, cela se fait évidemment toujours au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Néanmoins, cette commission doit pouvoir disposer d'une certaine autonomie afin de faire un suivi adéquat de ces activités, de sorte que certaines missions du Conseil supérieur peuvent être transférées à cette commission permanente. En outre, il faut remarquer que la commission permanente de sensibilisation et de communication a été créée en 2006 afin de rationaliser le nombre d'organes d'avis à consulter et que cette commission permanente contribue dès lors à la simplification administrative et à une meilleure utilisation des moyens disponibles.	advies te verstrekken. Ook hier is het de bedoeling dat deze commissie de werkzaamheden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk ondersteunt. Wanneer een advies dient verstrekt te worden over principiële aangelegenheden gebeurt dit uiteraard nog steeds in de Hoge Raad. Desalniettemin vraagt een goede opvolging van deze activiteiten dat deze vaste commissie ook over een zekere autonomie kan beschikken, zodat bepaalde opdrachten van de Hoge Raad aan deze vaste commissie kunnen worden overgedragen. Er dient tevens opgemerkt te worden dat de Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie in 2006 werd opgericht om het aantal te raadplegen adviesorganen te rationaliseren en dat deze vaste commissie derhalve bijdraagt aan de administratieve vereenvoudiging en een betere inzet van de beschikbare middelen.
Partant de ce raisonnement, il n'a pas été jugé nécessaire à l'époque d'ancrer la base pour le fonctionnement de ces commissions dans la loi même. Quoique les missions des commissions permanentes soient tout à fait en concordance avec les missions du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail et ne portent pas préjudice aux compétences de ce Conseil supérieur, il est actuellement proposé de prévoir quand même une base légale explicite, puisque le Conseil d'Etat persiste à souligner cette nécessité et afin de veiller à ce que la sécurité juridique soit garantie.	Uitgaande van deze redenering werd het indertijd niet noodzakelijk geacht de basis voor de werking van deze commissies in de wet zelf te verankeren. Hoewel de opdrachten van de vaste commissies volledig in lijn liggen met de opdrachten van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk en geen afbreuk doen aan de bevoegdheden van deze Hoge Raad wordt thans voorgesteld om toch een wettelijke verankering te voorzien, daar de Raad van State deze noodzaak blijft benadrukken en om er voor te zorgen dat de rechtszekerheid wordt gewaarborgd.
Article 36	Artikel 36
Cet article précise explicitement que l'article 47bis de la loi sur le bien-être vise la commission opérationnelle permanente du Conseil supérieur et constitue ainsi une base légale explicite pour cette commission et ses missions.	Dit artikel preciseert uitdrukkelijk dat artikel 47bis van de welzijnswet de vaste operationele commissie van de Hoge Raad beoogt en vormt op die manier een uitdrukkelijke basis voor deze commissie en haar opdrachten.
Article 37	Artikel 37
Cet article abroge les missions sous 4° et 6° de l'article 47bis, alinéa 2 de la loi bien-être. La mission visée au point 4° est abrogée en raison de l'abrogation de l'article 4 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle (voir art. X + 5	Dit artikel heft de opdrachten onder 4° en 6° van artikel 47bis, tweede lid van de welzijnswet op. De opdracht bedoeld in punt 4° wordt opgeheven wegens de opheffing van artikel 4 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de

de ce projet). La mission visée au point 6° sera dorénavant reprise dans l'article 47, §3, 3° de la loi bien-être (voir art. X + 1 de ce projet).	controlegeneeskunde (zie art. X + 5 van dit ontwerp). De opdracht bedoeld in punt 6° zal voortaan opgenomen zijn in artikel 47, §3, 3° van de welzijnswet (zie art. X + 1 van dit ontwerp).
CHAPITRE 11	HOOFDSTUK 11
Modification de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle	Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde
La loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle règle d'une part les conditions selon lesquelles un médecin-arbitre peut être repris dans une liste de médecins-arbitres. Ces médecins jugent selon la procédure déterminée à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail des litiges d'ordre médical entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur en matière d'incapacité de travail d'un travailleur. D'autre part, cette loi détermine comment les plaintes relatives aux médecins-contrôleurs concernant l'exercice de la médecine de contrôle sont traitées. A cet effet, une commission de suivi avait été établie auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, dont les compétences ont été transférées à la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, en application de l'article 47bis de la loi sur le bien-être.	De wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde regelt enerzijds de voorwaarden volgens welke een arts-scheidsrechter kan opgenomen worden op een lijst van artsen-scheidsrechters. Deze artsen-scheidsrechters beoordelen volgens de procedure bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de geschillen van medische aard die rijzen tussen de behandelende geneesheer en de controlearts omtrent de arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Anderzijds bepaalt deze wet op welke wijze klachten ten aanzien van controlegeneesheren met betrekking tot de uitoefening van de controlegeneeskunde worden behandeld. Hiertoe werd er een opvolgingscommissie opgericht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, waarvan de bevoegdheden zijn overgegaan op de Vaste Operationele Commissie opgericht bij de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk in toepassing van artikel 47bis van de welzijnswet.
En collaboration avec les partenaires sociaux réunis dans la Commission opérationnelle permanente, l'administration a évalué l'application de cette législation dans la pratique et elle est arrivée aux constatations suivantes:	De administratie heeft samen met de sociale partners in de Vaste Operationele Commissie de toepassing van deze wetgeving in de praktijk geëvalueerd en is daarbij tot de volgende vaststellingen gekomen:
- Le nombre de plaintes soumises au président de la Commission opérationnelle permanente et qui sont de la compétence de cette commission sont très rares. Il s'agit presque uniquement de plaintes liées au fait que le médecin-contrôleur ne soumet pas de déclaration d'indépendance lorsqu'il	- het aantal klachten dat aan de Voorzitter van de Vaste Operationele Commissie wordt overgemaakt en die tot de bevoegdheid van deze commissie behoren zijn zeer schaars. Het gaat bijna uitsluitend om het niet verstrekken van een onafhankelijkheids-verklaring door de controlearts wanneer hij een controle

effectue un contrôle. Cette infraction est sanctionnée par la sanction la plus basse prévue par le Code pénal social ;	verricht. Deze overtreding wordt gesanctioneerd door de laagste sanctie voorzien in het Sociaal Strafwetboek;
- La plupart des plaintes concernent des fautes professionnelles et plus particulièrement les aspects déontologiques de la profession. Il s'agit notamment des faits suivants : le comportement du médecin-contrôleur vis-à-vis du travailleur (se présenter, le respect, l'agression), la façon de prendre sa décision (ne pas être à l'écoute, pas d'examen), des commentaires inappropriés sur la maladie, le traitement ou le congé de maladie, ne pas prendre contact avec le médecin traitant et faire des communications à l'employeur qui outrepassent la constatation de l'inaptitude ou de l'aptitude au travail.	- de meeste klachten handelen over beroepsfouten en meer bepaald over de deontologische aspecten van het beroep. Het gaat onder meer om de volgende feiten: het gedrag van de controlearts ten aanzien van de werknemer (voorstelling, respect, agressie), de manier van besluitvorming (geen luisterbereidheid, geen onderzoek), ongepaste commentaar op de ziekte, de behandeling of het ziekteverlof, geen contact nemen met de behandelende arts en mededelingen aan de werkgever die de vaststelling van de arbeids(on)geschiktheid te buiten gaan.
Puisqu'il est très difficile, sinon impossible, de faire une distinction entre les plaintes qui concernent purement l'organisation du contrôle et celles qui concernent la compétence et l'indépendance du médecin-contrôleur et puisque la plupart des constatations sont fortement liées au code de déontologie médicale, presque toutes les plaintes doivent être transmises à l'Ordre des Médecins. En outre, on constate également que beaucoup de travailleurs introduisent une plainte aussi bien auprès de l'Ordre des Médecins, qu'auprès du président de la commission opérationnelle permanente.	Aangezien het zeer moeilijk, zo niet onmogelijk is om een onderscheid te maken tussen klachten die louter betrekking hebben op de organisatie van de controle en deze die betrekking hebben op de bevoegdheid en de onafhankelijkheid van de controlearts en aangezien de meeste vaststellingen sterk verbonden zijn met de medische plichtenleer, moeten ongeveer alle klachten overgemaakt worden aan de Orde der Artsen. Daarnaast wordt ook vastgesteld dat heel wat werknemers zowel klacht indienen bij de Orde der Artsen, als bij de Voorzitter van de Vaste Operationele Commissie.
Compte tenu de ces constatations, il n'existe dans les faits, aucun rôle spécifique pour la Commission opérationnelle permanente lors du traitement des plaintes relatives à l'exercice de la médecine de contrôle.	Rekening houdend met deze vaststellingen is er voor de Vaste Operationele Commissie de facto geen enkele specifieke rol meer voor de behandeling van klachten in verband met de uitoefening van de controlegeneeskunde.
C'est pourquoi il est proposé de confier le traitement des plaintes relatives à la médecine de contrôle complètement aux conseils provinciaux de l'Ordre des Médecins et d'abroger la compétence de la Commission opérationnelle permanente.	Daarom wordt voorgesteld de behandeling van klachten in verband met de controlegeneeskunde volledig toe te vertrouwen aan de provinciale raden van de Orde der Artsen en de bevoegdheid van de Vaste Operationele Commissie in dit verband te schrappen.
La procédure pour déterminer qui peut agir	Ook de procedure om te bepalen wie er

en tant que médecin-arbitre doit également être revue. Actuellement une liste est établie et conservée au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cependant, la pratique démontre que les données qui doivent être communiquées pour pouvoir figurer sur la liste des médecins-arbitres sont en possession de l'Ordre des Médecins et que l'administration doit toujours vérifier l'exactitude de ces données auprès de l'Ordre. En effet, c'est l'Ordre des Médecins qui dispose des informations relatives aux pratiques médicales exercées, la région où cela se fait et si des sanctions ont éventuellement été infligées aux médecins-arbitres. L'administration et la commission opérationnelle permanente peuvent uniquement constater si le dossier est complet, mais elles ne peuvent pas se prononcer sur l'exactitude des données fournies. Dès lors, la valeur ajoutée de leur intervention est presque nulle. C'est pourquoi, il est proposé de transférer la procédure pour déterminer qui peut agir en tant que médecin-arbitre complètement à l'Ordre des Médecins.	mag optreden als arts-scheidsrechter is aan herziening toe. Thans wordt hiertoe een lijst opgemaakt die bijgehouden wordt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De praktijk toont echter aan dat de gegevens die moeten worden meegedeeld om als arts-scheidsrechter in deze lijst te worden opgenomen in het bezit zijn van de Orde der Artsen en dat de administratie de juistheid van de verstrekte gegevens steeds bij de orde dient na te gaan. Het is immers de Orde der Artsen die over inlichtingen beschikt in verband met de uitgeoefende medische praktijken, de regio waar dit gebeurt en de sancties die arts-scheidsrechters eventueel hebben opgelopen. De administratie en de vaste operationele commissie kunnen enkel vaststellen of een dossier volledig is, maar kunnen geen uitspraak doen over de juistheid van de verstrekte gegevens. De toegevoegde waarde van hun optreden is dan ook quasi nihil. Daarom wordt voorgesteld om de procedure waarbij bepaald wordt wie er mag optreden als arts-scheidsrechter volledig over te dragen aan de Orde der Artsen.
Dans le commentaire des articles, nous nous limiterons à indiquer les modifications apportées à la loi du 13 juin 1999, puisque les motifs de ces modifications ont déjà été traités dans cette introduction.	In de artikelsgewijze bespreking beperken we ons tot het aangeven van de wijzigingen die worden aangebracht in de wet van 13 juni 1999, aangezien de motivering van deze wijzigingen reeds werd besproken in deze inleiding.
Art. 38	Art. 38
Puisque les missions de la Commission de suivi, actuellement la Commission opérationnelle permanente auprès du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, sont transférées à l'Ordre des Médecins, l'article 4 de la loi du 13 juin 1999 qui prévoit la création de cette commission est abrogé.	Aangezien de opdrachten van de Opvolgingscommissie, thans de Vaste Operationele Commissie bij de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk worden overgedragen aan de Orde der Artsen, wordt artikel 4 van de wet van 13 juni 1999, dat voorziet in de oprichting van deze Commissie, opgeheven.
Art. 39	Art. 39
L'alinéa 1^{er} de l'article 5 est reformulé, puisque toute plainte relative au fonctionnement du médecin-contrôleur ou du médecin-arbitre sera dorénavant traitée par l'Ordre des Médecins. Dès lors, il ne s'agit donc plus uniquement des fautes professionnelles, mais également des plaintes liées à l'organisation du contrôle, à	Het eerste lid van artikel 5 wordt geherformuleerd, aangezien elke klacht over het functioneren van de controlearts of de arts-scheidsrechter voortaan zal behandeld worden door de Orde der Artsen. Het gaat dus niet alleen over beroepsfouten, maar ook over klachten in verband met de organisatie van de

la compétence ou à un manque d'indépendance. En outre, il n'y aura plus d'intervention d'un inspecteur de l'inspection du travail.	controle, de bevoegdheid of een gebrek aan onafhankelijkheid. Daarnaast is er ook geen tussenkomst meer van een inspecteur van de arbeidsinspectie.
Art. 40	Art. 40
Dorénavant, les demandes pour figurer sur la liste des médecins-arbitres seront traitées par l'Ordre des Médecins et cette instance conservera et mettra cette liste à jour. La Commission de suivi ne doit plus jouer un rôle dans cette procédure, vu qu'elle peut uniquement fournir une valeur ajoutée très limitée.	De aanvragen om opgenomen te worden op de lijst van artsen-scheidsrechters zullen voortaan behandeld worden door de Orde der Artsen en deze lijst zal door deze instantie worden bijgehouden. De Opvolgingscommissie dient in deze procedure geen rol meer te vervullen, gelet op de zeer beperkte toegevoegde waarde die ze kan bieden.
Art. 41	Art. 1
Dorénavant, l'Ordre des Médecins décidera si un médecin arbitre qui ne répond plus aux conditions légales est suspendu ou radié de la liste.	Voortaan zal de Orde der Artsen beslissen of een arts-scheidsrechter die niet meer aan de wettelijke voorwaarden beantwoordt geschorst wordt of geschrapt wordt van de lijst.
CHAPITRE 12	HOOFDSTUK 12
Modification de l'article 40 de la loi-programma du 27 avril 2007	Wijziging van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007
Art. 43	Art. 43
L'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007 est adapté afin de pouvoir tenir compte des modifications européennes concernant les aides de minimis dans le secteur de l'agriculture. Ainsi le 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 accepte l'attribution d'un montant maximal de 15.000 euros.	Artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007 wordt aangepast teneinde te kunnen rekening houden met de Europese wijzigingen inzake de de-minimisregeling in de landbouwsector. Zo laat 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 toe een bedrag van ten hoogste 15.000 euro toe te kennen.
Chapitre 13	Hoofdstuk 13
Modification aux dispositions concernant l'interruption de carrière.	Wijziging aan de bepalingen inzake loopbaanonderbreking.
Le Gouvernement concorde mieux le système de l'interruption de carrière du secteur public avec le système du crédit-temps du secteur privé.	De Regering stemt het stelsel van de loopbaanonderbreking voor de publieke sector beter af op het stelsel van het tijdskrediet voor de private sector.

A l'encontre des systèmes de l'interruption de carrière à mi-temps et d'un 1/5 ^{ième} , les systèmes de réduction à un troisième ou à un quart ont peu d'attraction. Peu des travailleurs profitent de ceci.	In tegenstelling tot de stelsels van halftijdse loopbaanonderbreking en 1/5 ^{de} loopbaanonderbreking, kennen ze stelsels van vermindering met een derde en een vierde weinig aantrekking. Weinig werknemers maken hiervan gebruik.
Dans le cadre d'une harmonisation des systèmes du secteur public et du secteur privé, ces systèmes peuvent alors être supprimés.	Ik het kader van een harmonisering van de stelsels van de publieke en private sector, kunnen deze stelsels dan ook verdwijnen.
Le chapitre entre en vigueur à une date déterminé par le Roi. La suppression de ces régimes d'interruption de carrière feront partie d'une opération d'harmonisation plus vaste.	Het hoofdstuk treedt in werking op de datum bepaald door de Koning. De afschaffing van deze deeltijdse regelingen van loopbaanonderbreking zullen deel uitmaken van de grotere harmoniseringsoperatie.
Il est évident que le Roi, en même temps que la détermination de la date d'entrée en vigueur, fixe les disposition de transition.	Het is evident dat de Koning, tegelijk met het bepalen van de datum van inwerkingtreding, ook de overgangsbepalingen vastlegt.
Chapitre 14	Hoofdstuk 14
Modification réglementation des heures supplémentaires horeca	Wijziging overurenregeling horeca
Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester des heures supplémentaires volontaires sans sursalaire. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité comme le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Cette dispense de sursalaire qui était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non récupérables vaut également pour ces heures supplémentaires volontaires , . Ces deux avantages ne vaudront que pour un total de 360 heures. Désormais, pourront donc être prestées chez les employeurs avec une caisse blanche jusqu'à 360 heures volontaires supplémentaires et jusqu'à 360 heures supplémentaires non récupérables. Ces dispenses au niveau de la sécurité sociale, de la fiscalité et du sursalaire ne vaudront seulement que pour un total de 360 d'heures supplémentaires susmentionnées. Les	Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Voortaan zullen dus bij de werkgevers met een witte kassa tot 360 vrijwillige overuren en tot 360 niet in te halen overuren gepresteerd kunnen worden. De vrijstellingen op het vlak van sociale zekerheid, fiscaliteit en overloon zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 van voormelde overuren. De aangebrachte wijzigingen hebben geen gevolgen voor de werkgevers zonder witte kassa, bij wie 300 niet in te halen overuren kunnen gepresteerd worden die

modifications ainsi apportées n'ont pas de conséquence pour les employeurs sans caisse blanche chez qui 300 heures supplémentaires non récupérables peuvent être prestées qui bénéficient des mêmes dispenses.	van dezelfde vrijstellingen genieten.
COMMENTAIRE DES ARTICLES	BESPREKING VAN DE ARTIKELEN
Article 46 modifie l'article 3, 5° de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Il adapte la définition d' «heure supplémentaire dans le secteur de l'horeca» . Désormais, les heures supplémentaires volontaires prestées chez les employeurs (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche » y seront intégrées et les heures supplémentaires dans le secteur horeca sont limitées à un total de 360 heures. Suite à l'adaptation de cette définition, ces heures supplémentaires volontaires peuvent désormais bénéficier également de la réglementation particulière au niveau de la sécurité sociale et de la fiscalité, mais ceci ne vaut seulement que pour un total de 360 heures (qui sont donc prestées sur la base de l'article 25bis et/ou l'article 26bis, §2bis, de la loi sur le travail).	Artikel 46 wijzigt artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Het past de definitie van "overuur in de horecasector" aan. Voortaan zullen ook de vrijwillige overuren gepresteerd bij de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de witte kassa hierin worden geïntegreerd en de overuren in de horecasector worden beperkt tot een totaal van 360 uren. Door de aanpassing van deze definitie zullen deze vrijwillige overuren voortaan ook kunnen genieten van de bijzondere regeling op het vlak van de sociale zekerheid en de fiscaliteit, maar deze zal slechts gelden voor een totaal van 360 uren (die dus gepresteerd worden op basis van artikel 25bis en/of artikel 26bis, §2bis van de arbeidswet).
Article 47 augmente le quota des 100 heures supplémentaires volontaires visées à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail à 360 heures pour les employeurs (et, en cas de travail intérimaire, pour les utilisateurs) qui utilisent la caisse blanche. Il n'est donc plus exigé qu'une convention collective de travail soit conclue. Le quota est porté à 360 heures sur la base du nouvel article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Cette augmentation ne vaut seulement que pour les employeurs (et, en cas de travail intérimaire, pour les utilisateurs) qui utilisent la caisse blanche.	Artikel 47 verhoogt het quotum van 100 vrijwillige overuren als bedoeld in artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 tot 360 uren voor de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de witte kassa. Er is dus niet meer vereist dat hiervoor een sectorale cao wordt gesloten. Het quotum wordt tot 360 uren opgetrokken op basis van het nieuwe artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Deze verhoging geldt enkel voor de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de witte kassa.
Article 48 modifie la réglementation relative au sursalaire pour la réglementation particulière sur les heures supplémentaire dans le secteur de l'horeca. Aujourd'hui, il existe une dispense de sursalaire pour le crédit d'heures supplémentaires non récupérables de 360 heures qui pouvait déjà être presté sur	Artikel 48 wijzigt de overloonregeling voor de bijzondere overurenregeling in de sector van de horeca. Vandaag geldt er een vrijstelling van overloon voor het niet in te halen overurenkrediet van 360 uren dat reeds kon worden gepresteerd op basis van artikel 31 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse

base de l'article 31 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Dorénavant, cette dispense vaut tant pour ces heures que pour les heures supplémentaires volontaires visées à l'article 47 de ce projet , mais seulement pour un total de 360 heures (qui sont donc prestées sur la base de l'article 31 et/ou de l'article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale).	bepalingen inzake sociale zaken. Voortaan zal deze vrijstelling gelden voor zowel deze overuren als voor de vrijwillige overuren bedoeld in artikel 47 van dit ontwerp , maar slechts voor een totaal van 360 uren (die dus gepresteerd worden op basis van artikel 31 en/of het nieuwe artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken).
Article 49 exclut les 360 heures supplémentaires volontaires de la limite interne visée à l'article 26bis, §1bis, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Elles ne devront donc pas être prises en compte pour le respect de cette limite interne. Le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait être presté sur la base de l'article 31 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale est déjà exclu de la limite interne sur la base de l'article 26bis, §2bis, alinéa 1, de la loi du 16 mars 1971.	Artikel 49 sluit de 360 vrijwillige overuren uit van de interne grens van de arbeidsduur bedoeld in artikel 26bis, §1bis van de arbeidswet van 16 maart 1971. Zij zullen dus niet in aanmerking worden genomen bij de naleving van deze interne grens. Het niet in te halen overurenkrediet van 360 overuren dat reeds kon worden op basis van artikel 31 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken is al uitgesloten van de interne grens op basis van artikel 26bis, §2bis, eerste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971.
Chapitre 15	Hoofdstuk 15
Modification régime général de reclassement professionnel	Wijziging algemene regeling van outplacement
La loi sur le statut unique ouvriers-employés a introduit un droit général au reclassement professionnel pour les travailleurs qui sont licenciés moyennant un préavis ou une indemnité de rupture d'au moins 30 semaines. Cet outplacement est financé par l'employeur.	De Wet op het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden heeft een algemeen recht op outplacement ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen en die recht hebben op een opzeggingstermijn of ontslagvergoeding van minstens 30 weken. Dat outplacement moet worden bekostigd door de werkgever.
Pour ne pas augmenter le coût du licenciement, il a été convenu dans le cadre du compromis général entre les partenaires sociaux relatif au statut unique que quatre semaines de rémunération peuvent être déduites de l'indemnité de rupture lorsqu'un travailleur licencié peut invoquer le droit au reclassement professionnel visé. En outre, ne joue aucun rôle le fait que le travailleur n'exerce pas ou ne puisse pas exercer effectivement ce droit au reclassement. La diminution de l'indemnité de rupture de quatre semaines de rémunération est donc liée au droit au	Om de ontslagkost niet de hoogte in te jagen, werd in het kader van het algemeen compromis tussen de sociale partners m.b.t. het eenheidsstatuut overeengekomen dat vier weken loon zou mogen in mindering worden gebracht van de ontslagvergoeding wanneer een ontslagen werknemer het bedoelde recht op outplacement kan invoeren. Daarbij speelt het geen rol of die werknemer al dan niet dat recht op outplacement ook effectief uitoefent of kan uitoefenen. De vermindering van de opzeggingsvergoeding met vier weken loon

reclassement professionnel et pas à l'exercice effectif de ce droit par le travailleur.	is dus gekoppeld aan het recht op outplacement, niet aan de effectieve uitoefening van dat recht door de werknemer.
Les personnes qui sont malades de longue durée au moment du licenciement ne perdent pas, du fait de leur maladie, leur droit au reclassement professionnel dans le système général. Ils gardent leur droit au reclassement professionnel à charge de l'employeur et pourront ultérieurement l'exercer (de manière différée). Dans une telle situation, le travailleur se voit également appliquer l'imputation de quatre semaines de rémunération.	Personen die langdurig ziek zijn op het moment van het ontslag verliezen door hun ziekte niet hun recht op outplacement in de algemene regeling. Zij blijven hun recht op outplacement ten koste van de werkgever behouden en zullen dat eventueel op een later tijdstip kunnen uitoefenen (op uitgestelde wijze). Ook in die situatie kan de werkgever de vermindering van vier weken loon dus toepassen.
Toutefois, il peut arriver qu'au moment du licenciement, il soit certain que le travailleur, en raison de son état de santé, ne puisse pas suivre le reclassement professionnel.. Ainsi, par exemple, on peut invoquer le cas d'un travailleur qui, au moment de son licenciement, est en phase terminale de maladie.	Het kan echter gebeuren dat op het ogenblik van het ontslag reeds vaststaat dat de werknemer omwille van zijn medische toestand de outplacementbegeleiding niet kan volgen. Als voorbeeld kan worden verwezen naar werknemers die op het moment van hun ontslag terminaal ziek zijn.
Dans de telles circonstances, il est indiqué d'extraire le travailleur du système du reclassement professionnel. L'employeur ne devra donc pas faire une offre de reclassement professionnel dans une telle situation. Par contre, il s'ensuit que l'indemnité de rupture ne pourra, dans ce cas, être déduite de quatre semaines de rémunération.	In die omstandigheden is het aangewezen om de werknemer te onttrekken van het systeem van outplacementbegeleiding. De werkgever zal in dergelijke situatie dus geen outplacement moeten aanbieden. Daartegenover staat dan weer dat de opzeggingsvergoeding in dat geval niet zal kunnen worden verminderd met vier weken loon.
La preuve de la raison médicale qui l'empêche de suivre le reclassement professionnel doit être prouvée par le travailleur au moyen d'un certificat médical de son médecin traitant et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un certificat supplémentaire venant d'un deuxième médecin mandaté par l'employeur. Ceci doit se faire dans un délai de sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement par l'employeur qui donne lieu au paiement d'une indemnité de préavis.	Het bewijs van de medische reden die het volgen van het outplacement onmogelijk maakt, moet worden aangetoond door de werknemer aan de hand van een geneeskundig getuigschrift van zijn behandelende arts en, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een door de werkgever aangestelde arts.. Dit moet gebeuren binnen een termijn van zeven dagen te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer kennis heeft genomen van het door de werkgever gegeven ontslag, dat aanleiding geeft tot de betaling van een opzeggingsvergoeding.
Chapitre 16	Hoofdstuk 16
Service d'information et de recherche sociale	Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

Art. 51	Art. 51
Cet article vise à assurer la continuité dans la gestion du service d'information et de recherche sociale. Du temps supplémentaire sera nécessaire pour mener la procédure de sélection du nouveau manager du SIRS à son terme.	Dit artikel beoogt om de continuïteit te waarborgen in het beheer van de sociale inlichtingen- en opsporingsdienst. Er is extra tijd nodig om de selectieprocedure van de nieuwe manager van de SIOD af te ronden.
Art. 52	Art. 52
Article 51 a un effet rétroactif depuis le 1er juillet 2017.	Artikel 51 heeft terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2017.