

KONINKRIJK BELGIE**ROYAUME DE BELGIQUE**

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**



**SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE**

**Voorontwerp van wet houdende diverse
arbeidsbepalingen**

**Avant-projet de loi portant des dispositions
diverses relatives au travail**

FILIP, Koning der Belgen,

PHILIPPE, Roi des Belges,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.

A tous, présents et à venir, Salut.

Gelet op de adviezen van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 19 april 2018, 8 mei 2018 en 28 mei 2018;

Vu les avis de l'Inspecteur des Finances, donnés les 19 avril 2018, 8 mai 2018 et 28 mai 2018;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 11 juni 2018;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 11 juin 2018;

Gelet op het advies nr 2.066 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 19 december 2017;

Vu l'avis n° 2.066 du Conseil national du Travail, donné le 19 décembre 2017;

Gelet op het advies nr 2.072 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 29 januari 2018;

Vu l'avis n° 2.072 du Conseil national du Travail, donné le 29 janvier 2018;

Gelet op het advies nr 2.080 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 27 februari 2018;

Vu l'avis n° 2.080 du Conseil national du Travail, donné le 27 février 2018;

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'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 advies van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Vu l'avis ... du Conseil d'État donné le ..., en application de l'article 84, §1, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Op de voordracht van de Minister van Werk.

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

De Minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

Le Ministre de l'Emploi est chargé de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des Représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Hoofdstuk 1.- Inleidende bepaling

Chapitre 1er.- Disposition introductive

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als

Article 1er. La présente loi règle une matière visée

bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Hoofdstuk 2. - Uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van bepaalde verloven

Art. 2. In artikel 30ter, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de programmawet van 9 juli 2004, wordt het derde lid aangevuld met de woorden:

“of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag”.

Art. 3. Artikel 2 van de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof wordt aangevuld met de woorden:

“of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag”.

Art. 4. Artikel 3 van dezelfde wet wordt aangevuld met de woorden:

“en de bepalingen van de koninklijke besluiten die betrekking hebben op datgene bedoeld in artikel 2 op te heffen, aan te vullen, te wijzigen of vervangen”.

Art. 5. Dit hoofdstuk treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad en is van toepassing op de aanvragen die bij de werkgever worden ingediend vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 3. - Uitsluiting outplacementbegeleiding

Art. 6. In artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:

« §4. In afwijking van §3, 1^o is de werkgever gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de in § 3, 1^o bedoelde werknemers wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken, behalve wanneer deze werknemers zich ook in de in §3, 2^o bedoelde situatie bevinden”.

Hoofdstuk 4. - Projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie

à l'article 74 de la Constitution.

Chapitre 2. - Elargissement de la notion d'enfant en situation d'handicap dans le cadre de certains congés

Art. 2. Dans l'article 30ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi programme du 9 juillet 2004, l'alinéa 3 est complété par les mots :

« ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ».

Art. 3. L'article 2 de la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental est complété par les mots :

« ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ».

Art. 4. L'article 3 de la même loi est complété par les mots:

« et d'abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions des arrêtés royaux qui concernent ce qui est visé dans l'article 2 ».

Art. 5. Ce chapitre entre en vigueur le dixième jour après la publication au Moniteur belge et est d'application aux demandes qui sont introduites auprès de l'employeur à partir de l'entrée en vigueur de ce chapitre.

Chapitre 3. - Exclusions reclassement professionnel

Art. 6. Dans l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit :

« §4. Par dérogation au §3, 1^o, l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs visés au §3, 1^o, lorsqu'ils lui font explicitement la demande, sauf si ces mêmes travailleurs se trouvent également dans la situation visée au §3, 2^o ».

Chapitre 4. - Projets d'organisation du travail tournée vers l'avenir

Art. 7. Artikel 191, §3 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), ingevoegd bij wet van 30 december 2009 en gewijzigd bij de wetten van 27 december 2012, 26 december 2013 en 26 maart 2018, wordt gewijzigd als volgt:

1° het vierde lid wordt vervangen als volgt:

“De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, bepalen dat projecten gericht op de preventie van burn-out en op toekomstgerichte arbeidsorganisatie, voor zover die worden ingediend door de paritaire comités of paritaire subcomités of door ondernemingen, worden gefinancierd met een gedeelte van de bijdrage bedoeld in paragraaf 1.”;

2° in het vijfde lid wordt de laatste zin vervangen als volgt:

“Hij kan daarbij afzonderlijk een bedrag bepalen voor de projecten gericht op risicogroepen, de projecten gericht op de preventie van burn-out en de projecten gericht op de toekomstgerichte arbeidsorganisatie.”.

Art. 8. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2019.

HOOFDSTUK 5. - Vervanging, in verschillende arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens

Afdeling 1. – Aanpassing van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 9. In artikel 12bis/1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd bij de wet van 15 januari 2018, worden de woorden “overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “overeenkomstig de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije

Art. 7. L'article 191, §3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), inséré par la loi du 30 décembre 2009 et modifié par les lois du 27 décembre 2012, 26 décembre 2013 et 26 mars 2018, est modifié comme suit:

1° l'alinéa 4 est remplacé comme suit:

“Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil national du Travail, décider que des projets destinés à la prévention du burn-out et à l'organisation du travail tournée vers l'avenir, pour autant qu'ils sont introduits par les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires ou par des entreprises, sont financés par une partie de la cotisation visée au paragraphe 1er”;

2° dans l'alinéa 5, la dernière phrase est remplacée comme suit:

“Il peut déterminer séparément un montant pour les projets destinés aux groupes à risque, pour les projets destinés à la prévention du burn-out et pour les projets destinés à l'organisation du travail tournée vers l'avenir.”.

Art 8. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

CHAPITRE 5. - Remplacement, dans différentes lois du droit du travail, de la référence 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

Section 1^{ère}. – Adaptation de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 9. Dans l'article 12bis/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la loi du 15 janvier 2018, les mots « 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 » sont remplacés par les mots « conformément au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG"

Art. 10. In artikel 31^{ter}, §2, vierde lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden "verantwoordelijke voor de verwerking van de gegevens als bedoeld in artikel 1, § 4, van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "verwerkingsverantwoordelijke zoals bedoeld in artikel 4, 7) van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

Art. 11. In artikel 32^{septiesdecies} van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, worden de woorden "In afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "In afwijking van artikel 15 van de Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

Afdeling 2. – Aanpassing van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd

Art. 12. In artikel 6 van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd, worden de woorden "Artikel 7 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "Artikel 9 van de Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

Art. 10. Dans l'article 31^{ter}, § 2, alinéa 4, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots « le responsable du traitement des données visé à l'article 1^{er}, § 4, de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel » sont remplacés par les mots « responsable du traitement visé à l'article 4, 7) du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Art. 11. Dans l'article 32 *septiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, les mots « Par dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel » sont remplacés par les mots « Par dérogation à l'article 15 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Section 2. - Adaptation de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail

Art. 12. Dans l'article 6 de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, les mots « L'article 7 de la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel » sont remplacés par les mots « L'article 9 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Afdeling 3. – Aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

Art. 13. In artikel 13/2, §1, zesde lid, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, worden de woorden "het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "het toepassingsgebied van de Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

Afdeling 4. – Aanpassing van het Sociaal Strafwetboek

Art. 14. In artikel 100/1, eerste lid, van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden "overeenkomstig de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "overeenkomstig de bepalingen van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

Art. 15. In artikel 100/6, tweede lid, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden "in de zin van artikel 1, § 4, van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "in de zin van artikel 4, 7) van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

Art. 16. In artikel 213, 2°, b, van hetzelfde Wetboek, worden de woorden "in de zin van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van

Section 3. – Adaptation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Art. 13. Dans l'article 13/2, §1^{er}, alinéa 6, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par la loi du 22 avril 2012, les mots « du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel » sont remplacés par les mots « du champ d'application du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Section 4. – Adaptation du Code pénal social

Art. 14. Dans l'article 100/1, alinéa 1^{er}, du Code pénal social, inséré par la loi du 29 mars 2012, les mots « conformément aux dispositions de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel » sont remplacés par les mots « conformément aux dispositions du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Art. 15. Dans l'article 100/6, alinéa 2, du même Code, inséré par la loi du 29 mars 2012, les mots « dans le sens de l'article 1^{er}, § 4, de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel » sont remplacés par les mots « dans le sens de l'article 4, 7) du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Art. 16. Dans l'article 213, 2°, b, du même Code, les mots « au sens de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à

de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "in de zin van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

Afdeling 5. - Aanpassing van de Codex over het welzijn op het werk

Art. 17. In artikel I.4-83, §2, van de Codex over het welzijn op het werk, worden de woorden "de voorwaarden en de nadere regels bedoeld in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "de voorwaarden en de nadere regels bedoeld in de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

Art. 18. In artikel I.4-96 van dezelfde Code worden de woorden "overeenkomstig de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "overeenkomstig de bepalingen van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

Art. 19. In artikel V.5-28, achtste lid, van dezelfde Code worden de woorden "in de zin van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "in de zin van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

l'égard des traitements de données à caractère personnel » sont remplacés par les mots « dans le sens du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Section 5. - Adaptation du Code du bien-être au travail

Art. 17. Dans l'article I.4-83, §2, du Code du bien-être au travail, les mots « les conditions et les modalités prévues par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel » sont remplacés par les mots « les conditions et les modalités prévues par le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Art. 18. Dans l'article I.4-96 du même Code, les mots « conformément aux dispositions de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, et aux dispositions du présent chapitre » sont remplacés par les mots « conformément aux dispositions du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Art. 19. Dans l'article V.5-28, alinéa 8, du même Code, les mots « dans le sens de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel » sont remplacés par les mots « dans le sens du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

Art. 20. In artikel X.2-13, §1, van dezelfde Code worden de woorden "overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens" vervangen door de woorden "overeenkomstig de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG".

HOOFDSTUK 6. - Vervanging, in verschillende arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Afdeling 1. - Aanpassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Art. 21. In artikel 30, §2, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden "na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit";

2° in het vierde lid worden de woorden "na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit".

Afdeling 2. - Aanpassing van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 22. In artikel 31^{ter}, §3, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden "na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit".

Art. 23. In artikel 31^{quater}, §2, derde lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden "na advies

Art. 20. Dans l'article X.2-13, §1^{er} du même Code, les mots « 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, et aux dispositions du présent chapitre » sont remplacés par les mots « conformément au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ».

CHAPITRE 6. - Remplacement, dans différentes lois du droit du travail, de la référence à la Commission de la protection de la vie privée

Section 1^{ère}. - Adaptation de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Art. 21. Dans l'article 30, §2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 3, les mots « après avis de la Commission de la protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis de l'Autorité de protection des données » ;

2° dans l'alinéa 4, les mots « après avis de la Commission de la protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis de l'Autorité de protection des données ».

Section 2. - Adaptation de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 22. Dans l'article 31^{ter}, §3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots « après avis de la Commission de la protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis de l'Autorité de protection des données ».

Art. 23. Dans l'article 31^{quater}, §2, alinéa 3, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots « après avis de la Commission de la

van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit".

Art. 24. In artikel 31^{quinq}ues, vierde lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden "na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit".

Art. 25. In artikel 31^{sex}ies, §2, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden "na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit";

2° in het vierde lid worden de woorden "na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit".

Art. 26. In artikel 31^{sept}ies, derde lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden "na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit".

Afdeling 3. - Aanpassing van het Sociaal Strafwetboek

Art. 27. In artikel 100/8, §2, 7°, van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden "na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit".

Afdeling 4. - Aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

Art. 28. In artikel 13/2, §2, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen worden de woorden "na eensluidend advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer" vervangen door de woorden "na eensluidend

protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis de l'Autorité de protection des données ».

Art. 24. Dans l'article 31^{quinq}ues, alinéa 4, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots « après avis de la Commission de la protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis de l'Autorité de protection des données ».

Art. 25. Dans l'article 31^{sex}ies, §2, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 3, les mots « après avis de la Commission de la protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis de l'Autorité de protection des données » ;

2° dans l'alinéa 4, les mots « après avis de la Commission de la protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis de l'Autorité de protection des données ».

Art. 26. Dans l'article 31^{sept}ies, alinéa 3, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots « après avis de la Commission de la protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis de l'Autorité de protection des données ».

Section 3. - Adaptation du Code pénal social

Art. 27. Dans l'article 100/8, §2, 7°, du Code pénal social, inséré par la loi du 29 mars 2012, les mots « après avis de la Commission de la protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis de l'Autorité de protection des données ».

Section 4. - Adaptation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Art. 28. Dans l'article 13/2, §2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, les mots « après avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée » sont remplacés par les mots « après avis conforme de l'Autorité de protection des

advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit".

données ».

HOOFDSTUK 7. - Wijzigingen naar aanleiding van de invoering van het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers

CHAPITRE 7. - Modifications liées à l'introduction du nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.

Art. 29. In artikel 2, derde lid, 2°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden "betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen" vervangen door de woorden "betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers".

Art. 29. Dans l'article 2, alinéa 3, 2°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots « relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés » sont remplacés par les mots « relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs ».

Art. 30. In artikel 2*bis*, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden "betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen" vervangen door de woorden "betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers".

Art. 30. Dans l'article 2*bis*, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots « relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés » sont remplacés par les mots « relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs ».

Art. 31. In artikel 10, 3°, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden "betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen" vervangen door de woorden "betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers".

Art. 31. Dans l'article 10, 3°, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots « relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés » sont remplacés par les mots « relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs ».

Art. 32. In artikel 19, eerste lid, 3^o*ter*, tweede gedachtestreepje, van de hypotheekwet van 16 december 1851, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden "betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen" vervangen door de woorden "betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers".

Art. 32. Dans l'article 19, premier alinéa, 3^o*ter*, deuxième tiret, de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots « relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés » sont remplacés par les mots « relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs ».

Art. 33. In alle wettelijke en reglementaire bepalingen moet het opschrift van de wet van 22 mei 2001 "wet betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen" gelezen worden als "wet betreffende de werknemersparticipatie in het

Art. 33. Dans toutes les dispositions légales et réglementaires, l'intitulé de la loi du 22 mai 2001 « loi relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés » doit être lu comme « loi relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés

kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers", zoals bepaald in artikel 45 van de programmawet van 25 december 2017.

Art. 34. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2018.

HOOFDSTUK 8. - Wijzigingen van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers.

Art. 35. In artikel 9, § 1, van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het 8° wordt evrvangen als volgt: "8° de berekeningswijze van het bedrag van de uitkering die ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties tijdens het laatst afgesloten boekjaar gebeurt, wanneer de werkgever ervoor kiest om het *pro rata temporis* principe toe te passen;"

b) een 12° wordt ingevoegd, luidende: "12° de bepaling dat de uitkering niet wordt toegekend aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden en/of aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, wanneer de werkgever beslist om de voormelde categorieën werknemers uit te sluiten."

Art. 36. In de Franstalige versie van artikel 11/3, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 25 december 2017, worden de woorden "le plan de participation ne peut être instauré" vervangen door de woorden "la prime bénéficiaire ne peut être instaurée".

Art. 37. Artikel 11/4, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 25 december 2017, wordt vervangen als volgt:

"Art. 11/4, § 1. Het totale bedrag van deelnames in de winst, toegekend aan de werknemers, overeenkomstig de bepalingen van deze wet en bij toepassing van de winstpremie, mag, bij afsluiting van het betreffende boekjaar, de limiet van 30 % van de totale brutoloonmassa niet overschrijden.

et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs », comme visé à l'article 45 de la loi-programme du 25 décembre 2017.

Art. 34. Ce chapitre entre en vigueur le 1er janvier 2018.

CHAPITRE 8. - Modifications de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.

Art. 35. Dans l'article 9, § 1^{er}, de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs, les modifications suivantes sont apportées :

a) le 8° est remplacé par ce qui suit : « 8° le mode de calcul du montant de la participation déterminé au moins *pro rata temporis* des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur choisit d'appliquer le principe du *pro rata temporis* ; »

b) un 12° est rajouté, rédigé comme suit : « 12° la disposition prévoyant que la participation n'est pas octroyée à un travailleur qui a quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave et/ou à un travailleur qui a quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur, lorsque l'employeur décide d'exclure les catégories de travailleurs précitées. »

Art. 36. Dans la version française de l'article 11/3, de la même loi, inséré par la loi-programme du 25 décembre 2017, les mots « le plan de participation ne peut être instauré » sont remplacés par les mots « la prime bénéficiaire ne peut être instaurée ».

Art. 37. L'article 11/4, de la même loi, inséré par la loi-programme du 25 décembre 2017, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 11/4, § 1^{er}. Le montant total des participations dans le bénéfice octroyé aux travailleurs, conformément aux dispositions de la présente loi et en application de la prime bénéficiaire ne peut, à la clôture de l'exercice comptable concerné, dépasser la limite des 30% de la masse salariale brute totale.

§ 2. Voor de berekening van de winstpremie dienen de volgende periodes gedurende welke de arbeidsovereenkomst geschorst is ten minste in aanmerking te worden genomen:

- de periodes gedurende welke de werknemer zijn recht op loon behoudt ingeval van schorsing van de arbeidsovereenkomst;
- de periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39, van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- de periodes van vaderschapsverlof bedoeld in artikel 30, § 2, van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12*bis* van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13*bis* van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten."

§ 2. Pour le calcul de la prime bénéficiaire, il est au moins tenu compte des périodes de suspension du contrat de travail suivantes :

- les périodes durant lesquelles le travailleur conserve son droit à la rémunération en cas de suspension du contrat de travail;
- les périodes de congé de maternité visées à l'article 39, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- les périodes de congé de paternité visé à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12*bis* du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13*bis* du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. »

Art. 38. In artikel 11/6, § 2, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 25 december 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

Art. 38. Dans l'article 11/6, § 2, de la même loi, inséré par la loi-programme du 25 décembre 2017, les modifications suivantes sont apportées:

a) het tweede gedachtestreepje wordt vervangen als volgt: "- de berekeningswijze van het loon tijdens het laatst afgesloten boekjaar waarop het percentage wordt vastgelegd, wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers;"

a) le deuxième tiret est remplacé par ce qui suit : « - le mode de calcul de la rémunération sur laquelle le pourcentage est appliqué durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur décide d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant correspond à un pourcentage identique de la rémunération de tous les travailleurs ; » ;

b) het vierde gedachtestreepje wordt vervangen als volgt: "- de berekeningswijze van het bedrag van de identieke winstpremie die ten minste *pro rata*

b) le quatrième tiret est remplacé par ce qui suit : « - le mode de calcul du montant de la prime bénéficiaire identique déterminée au moins *pro rata*

temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens het laatst afgesloten boekjaar gebeurt, wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers;”;

temporis des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur décide d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant est égal pour tous les travailleurs ; » ;

c) een vijfde gedachtestreepje wordt toegevoegd, luidende: “- de bepaling dat de identieke winstpremie niet wordt toegekend aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden en/of aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, wanneer de werkgever beslist om de voormelde categorieën werknemers uit te sluiten.”

c) un cinquième tiret est rajouté, rédigé comme suit : « - la disposition prévoyant que la prime bénéficiaire n'est pas octroyée à un travailleur qui a quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave et/ou à un travailleur qui a quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur, lorsque l'employeur décide d'exclure les catégories de travailleurs précitées. ».

Art. 39. Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

Art. 39. Ce chapitre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge.

HOOFDSTUK 9.- Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

CHAPITRE 9.- Service d'information et de recherche sociale

Art. 40. Artikel 8, derde lid van het sociaal strafwetboek zoals gewijzigd bij de wetten van 1 juli 2016, 25 december 2016 en de wet diverse bepalingen van 15 januari 2018 wordt het derde lid vervangen door:

Art. 40. Dans l'article 8 du Code pénal social, modifié par les lois des 1er juillet 2016, des 25 décembre 2016 et du 15 janvier 2018, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit :

"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. De opdracht van deze persoon loopt af op het ogenblik dat de gevolmachtigde leidend ambtenaar wordt aangesteld.".

"Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire qui, à la date du 1^{er} juillet 2017 dirige la direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, poursuit l'exercice de la fonction du directeur du Bureau. Le mandat de cette personne se termine au moment où le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné.".

... ,

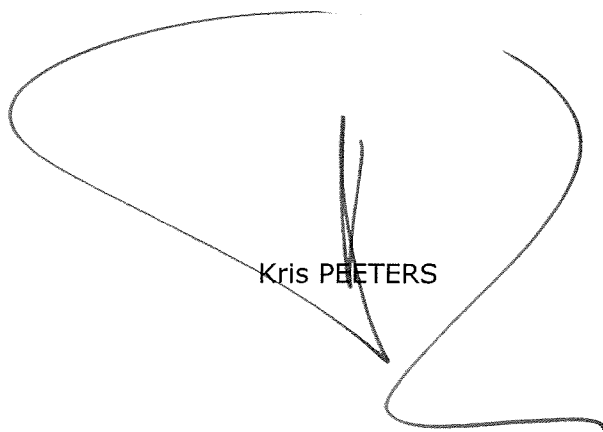
... , le... .

Van Koningswege :

De Minister van Werk

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi



Kris PEETERS

VOORONTWERP VAN WET

AVANT-PROJET DE LOI

houdende diverse arbeidsbepalingen

portant des dispositions diverses relatives au travail

INHOUD

1. Samenvatting
2. Memorie van toelichting
3. Voorontwerp van wet

SOMMAIRE

1. Résumé
2. Exposé des motifs
3. Avant-projet de loi

SAMENVATTING

RESUME

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU TRAVAIL

Het wetsontwerp heeft als doel verschillende bepalingen te wijzigen te vallen binnen het domein Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het gaat om:

Le projet de loi a pour but de modifier différentes dispositions qui tombent dans le domaine de l'emploi, du travail et de la concertation sociale. Il s'agit:

- Uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van bepaalde verloven en de wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof;
- Uitsluiting outplacementbegeleiding en de wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;
- Projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie en de wijziging van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);
- De vervanging, in verschillende arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens;
- De vervanging, in verschillende arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;
- De wijziging van verschillende wetten naar aanleiding van de invoering van het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers;
- De wijzigingen van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het
- Elargissement de la notion d'enfant en situation d'handicap dans le cadre de certains congés et la modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que les modifications de la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental ;
- Exclusions reclassement professionnel et la Modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;
- Les projets d'organisation du travail tournée vers l'avenir et la modification de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I)
- Le remplacement, dans différentes lois du droit du travail, de la référence 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 ;
- Le remplacement, dans différentes lois du droit du travail, de la référence à la commission de la protection de la vie privée ;
- La modification de différentes lois liée à l'introduction du nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs ;
- Les modifications de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au

kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers;

- De Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst.

capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs ;

- le Service d'information et de recherche sociale.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Dames en Heren,

Hoofdstuk 1. – Inleidende bepaling

Art. 1

Deze bepaling behoeft geen commentaar

Hoofdstuk 2. - Uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van bepaalde verloven

Dit hoofdstuk heeft tot doel om de notie kind met een handicap, zoals die op vandaag bestaat in het adoptieverlof bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in het ouderschapsverlof, uit te breiden, teneinde de handicap in al zijn dimensies in aanmerking te nemen.

In het kader van een aantal verloven wordt voorzien in specifieke maatregelen voor de werknemers die het recht op verlof uitoefenen ten behoeve van een kind met een handicap.

Zo bepaalt artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 dat de maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Inzake ouderschapsverlof wordt de leeftijdsgrens opgetrokken wanneer het kind voor ten minste 66 pct. getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag. De leeftijdsgrens wordt dan meer bepaald vastgesteld op 21 jaar.

De notie kind met een handicap wordt daarbij telkens ingevuld op basis van een zekere graad van lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid (m.n. ten minste 66 pct., hetgeen overeenkomt met ten

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames et Messieurs,

Chapitre 1^{er}. - Disposition introductive

Article 1^{er}

Cette disposition n'appelle pas de commentaire

Chapitre 2. - Elargissement de la notion d'enfant en situation de handicap dans le cadre de certains congés

Ce chapitre a pour objectif d'élargir la notion d'enfant en situation de handicap telle qu'elle existe actuellement dans le congé d'adoption visé à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans le congé parental afin de prendre en considération le handicap dans toutes ses dimensions.

Dans le cadre d'un certain nombre de congés, des mesures spécifiques sont prévues pour les travailleurs qui exercent le droit à un congé au bénéfice d'un enfant en situation de handicap.

L'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 prévoit ainsi que la durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

En matière de congé parental, la limite d'âge est augmentée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. La limite d'âge est plus précisément fixée à 21 ans.

La notion d'enfant en situation de handicap y est à chaque fois définie sur la base d'un certain degré d'incapacité physique et mentale (à savoir, au moins 66 %, ce qui correspond à au moins 4

minste vier punten in de eerste pijler van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag) en dus slechts rekening houdend met de invaliditeit van het kind.

Het is evenwel wenselijk om in het kader van voormelde verloven de handicap in al zijn dimensies in aanmerking te nemen. Dit betekent dat niet alleen de gevolgen van de aandoening op de lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van het kind in rekening worden gebracht, maar tevens de gevolgen op zijn activiteit en participatie aan het dagelijkse leven, alsook de belasting op de familiale omgeving. Op deze aspecten hebben respectievelijk de tweede en derde pijler van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag betrekking.

Niettegenstaande meer aspecten van de aandoening in rekening zullen worden gebracht, moeten voormelde maatregelen wel gericht blijven op de werknemers die het verlof opnemen ten behoeve van een kind dat een aandoening met een zekere ernst heeft.

Dit hoofdstuk wil de in het kader van het adoptieverlof bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 en het ouderschapsverlof gebruikte invulling van de notie kind met een handicap derhalve uitbreiden, zodat het in de toekomst ook de kinderen omvat met een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Deze uitbreiding is gebaseerd op het advies nr. 2.072 dat de Nationale Arbeidsraad op 29 januari 2018 heeft uitgebracht over dit onderwerp.

Op verzoek van de huidige Minister van Werk, heeft de Nationale Arbeidsraad zich met name gebogen over de uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van zijn collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, die de Nationale Arbeidsraad in het kader van artikel 103bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen heeft gesloten, voorziet voor de werknemers namelijk in een recht op voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar (art. 4, § 1, d), van de collectieve

points dans le premier pilier de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales) et donc seulement en tenant compte de l'invalidité de l'enfant.

Il est toutefois souhaitable, dans le cadre des congés précités, de prendre en considération le handicap dans toutes ses dimensions. Cela signifie que les conséquences de cette affection ne doivent pas être prises en compte uniquement au niveau de l'incapacité physique et mentale de l'enfant mais également au niveau des conséquences sur ses capacités d'activité et de participation à la vie quotidienne ainsi que l'impact sur le milieu familial. Le deuxième et le troisième pilier de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, concernent respectivement ces aspects.

Même si d'avantage d'aspects de l'affection seront pris en compte, les mesures précitées doivent rester orientées sur les travailleurs qui prennent congé au bénéfice d'un enfant dont l'affection présente une certaine gravité.

Ce chapitre vise par conséquent à élargir la notion d'enfant en situation d'handicap, telle qu'utilisée dans le cadre du congé d'adoption visé à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 et dans le cadre du congé parental, de telle sorte que, dans le futur, elle englobe également les enfants avec une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Cet élargissement est basé sur l'avis n° 2.072 que le Conseil National du Travail a rendu le 29 janvier 2018 à ce sujet.

A la demande de l'actuel ministre de l'Emploi, le Conseil National du travail s'est plus précisément penché sur l'élargissement de la notion d'enfant en situation de handicap dans le cadre de sa convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

La convention collective n° 103, que le Conseil National du Travail a conclue dans le cadre de l'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, prévoit en effet pour les travailleurs un droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'un cinquième avec le motif de prendre soin de leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans (art.4, § 1^{er}, d) de la

arbeidsovereenkomst nr. 103). De notie kind met een handicap kreeg hier eenzelfde invulling, waardoor dit tijdskrediet met motief voorbehouden was voor de werknemers wiens kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die leidt tot een erkenning van minstens 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.

De Nationale Arbeidsraad heeft beslist het resultaat van zijn reflectie in aanmerking te nemen door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103/4 van 29 januari 2018 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen aan te nemen (met inwerkingtreding op 1 april 2018), teneinde de notie kind met een handicap in het eigen instrument uit te breiden. Hierdoor staat het recht op tijdskrediet om zorg te dragen voor zijn gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar sinds 1 april 2018 eveneens open voor de werknemers wiens kind een aandoening heeft die leidt tot een erkenning van minstens 9 punten in de drie pijlers van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.

De Nationale Arbeidsraad pleitte in zijn advies nr. 2.072 van 29 januari 2018 tevens voor een overbrenging van diezelfde definitie naar de andere vormen van verlof die gebruik maken van de notie kind met een handicap, met name het ouderschapsverlof en het adoptieverlof, opdat deze notie eenzelfde betekenis zou krijgen ongeacht het beoogde verlofstelsel.

De in dit hoofdstuk beoogde uitbreiding van de notie kind met een handicap geeft hier gevolg aan.

Het betreft daarbij steeds de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag zoals van toepassing op het moment van de overheveling naar de deelentiteiten als gevolg van de zesde staatshervorming.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

Art. 2

Dit artikel wijzigt artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978, dat voorziet in een recht op adoptieverlof voor de werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met hun werkgever, en heeft als doel de handicap van het kind voortaan in al zijn dimensies in aanmerking te nemen.

convention collective n° 103). La notion d'enfant en situation de handicap avait ici aussi la même acception, à savoir que ce crédit-temps avec motif était réservé aux travailleurs dont l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Le Conseil National du Travail a décidé de prendre en compte les fruits de sa réflexion en adoptant la convention collective de travail n° 103/4 du 29 janvier 2018 adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018) afin d'étendre la notion d'enfant en situation de handicap dans son propre instrument. Par conséquent, le droit au crédit-temps pour prendre soin de son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans est également ouvert, depuis le 1^{er} avril 2018, pour les travailleurs dont l'enfant a une affection qui mène à une reconnaissance d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Le Conseil National du Travail plaide aussi, dans son avis n° 2.072 du 29 janvier 2018, pour une transposition de cette même définition aux autres formes de congés qui utilisent la notion d'enfant en situation de handicap, notamment le congé parental et le congé d'adoption, afin qu'une même acception soit donnée à cette notion indépendamment du système de congé visé.

L'élargissement de la notion d'enfant en situation de handicap visé par ce chapitre donne suite à cet avis.

Cela concerne toujours la réglementation en matière d'allocations familiales telle qu'applicable au moment du transfert aux entités fédérées suite à la sixième réforme de l'État.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2.

Cet article modifie l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 qui prévoit un droit au congé d'adoption pour les travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de travail et a pour objectif de prendre désormais en considération le handicap de l'enfant dans toutes ses dimensions.

Overeenkomstig artikel 30ter, § 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 heeft de werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt op heden recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken in de andere gevallen.

Het huidige artikel 30ter, § 1, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 bepaalt dat de maximumduur van het adoptieverlof (m.n. zes of vier weken naargelang de leeftijd van het kind) wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Er wordt dan ook voorzien in een aanvulling van artikel 30ter, § 1, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, teneinde de maximumduur van het adoptieverlof voortaan ook te verdubbelen wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Art. 3

Dit artikel wijzigt artikel 2 van de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof en heeft als doel de handicap van het kind voortaan in al zijn dimensies in aanmerking te nemen.

Op grond van artikel 2 van de wet van 13 april 2011 werd de leeftijdsgrens inzake ouderschapsverlof vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 pct. getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Artikel 2 van de wet van 13 april 2011 wordt dan ook aangevuld, teneinde de leeftijdsgrens inzake ouderschapsverlof voortaan eveneens vast te stellen op 21 jaar wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Conformément à l'article 30ter, § 1^{er}, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, à l'heure actuelle, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas.

L'actuel article 30ter, § 1^{er}, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 stipule que la durée maximale du congé d'adoption (à savoir 6 ou 4 semaines suivant l'âge de l'enfant) est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Il est donc également prévu de compléter l'article 30ter, § 1^{er}, troisième alinéa, afin que la durée maximale du congé d'adoption soit désormais également doublée lorsque l'enfant a une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Art. 3

Cet article modifie l'article 2 de la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental et a pour objectif de prendre désormais en considération le handicap de l'enfant dans toutes ses dimensions.

Sur la base de l'article 2 de la loi du 13 avril 2011, la limite d'âge en matière de congé parental était fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

L'article 2 de la loi du 13 avril 2011 est également complété afin que la limite d'âge en matière de congé parental soit désormais également fixée à 21 ans lorsque l'enfant a une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Art. 4

Dit artikel wijzigt artikel 3 van voormelde wet van 13 april 2011.

Overeenkomstig het huidig artikel 3 van de wet van 13 april 2011 wordt de Koning gemachtigd deze wet ten uitvoer te leggen. Dit laat de Koning evenwel niet toe om in de koninklijke besluiten die de voorwaarden en nadere regels inzake ouderschapsverlof vastleggen nog wijzigingen aan te brengen op dit punt.

Artikel 3 van de wet van 13 april 2011 wordt dan ook aangevuld, teneinde de Koning voortaan de bevoegdheid te geven om de bepalingen van de koninklijke besluiten die betrekking hebben op datgene bedoeld in artikel 2 van de wet van 13 april 2011 op te heffen, aan te vullen, te wijzigen of vervangen.

Art. 5

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk en verduidelijkt dat deze bepalingen van toepassing zijn op alle aanvragen die bij de werkgever worden ingediend voor de uitoefening van respectievelijk het recht op adoptieverlof bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 of het recht op ouderschapsverlof vanaf de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk. De kennisgeving ten aanzien van de werkgever moet gebeuren overeenkomstig de regels die in dit verband gelden.

Hoofdstuk 3. - Uitsluiting outplacementbegeleiding

De wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers voorziet momenteel in zijn artikel 13, § 4 dat de werkgever gehouden is outplacementbegeleiding aan te bieden aan de in artikel 13, § 3 bedoelde werknemers (waaronder de werknemers die niet meer beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt, zoals bedoeld in artikel 13, § 3, 2°) wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken.

In zijn advies nr. 2.066 van 19 december 2017, heeft de Nationale Arbeidsraad geoordeeld dat er « op basis van het akkoord onder de sociale partners, geen recht op outplacementbegeleiding (voor de werknemers), noch plicht om deze aan te bieden (voor de werkgevers) mag bestaan wanneer een werknemer die niet beschikbaar moet zijn voor de algemene arbeidsmarkt hier uitdrukkelijk om verzoekt.

Daarentegen voorziet het akkoord van de sociale

Art. 4

Cet article modifie l'article 3 de la loi du 13 avril 2011 précitée.

Conformément à l'actuel article 3 de la loi du 13 avril 2011, le Roi est chargé d'exécuter cette loi. Cela n'autorise cependant pas le Roi à apporter des modifications sur ce point aux arrêtés royaux qui déterminent les conditions et autres règles concernant le congé parental.

L'article 3 de la loi du 13 avril 2011 est donc également complété afin de donner désormais au Roi la compétence d'abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions des arrêtés royaux qui concernent ce qui est visé dans l'article 2 de la loi du 13 avril 2011.

Art. 5

Cet article règle l'entrée en vigueur des dispositions de ce chapitre et précise que ces dispositions sont d'application à toutes les demandes introduites auprès de l'employeur qui concernent l'exercice, respectivement, du droit au congé d'adoption visé à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 et du droit au congé parental à partir de la date d'entrée en vigueur de ce chapitre. Pour l'avertissement à l'employeur, il convient de suivre les règles qui s'appliquent en la matière.

Chapitre 3. - Exclusions reclassement professionnel

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, en son article 13, §4, prévoit actuellement que l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs visé à l'article 13, §3, de la même loi (dont les travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi, visés à l'article 13, §3, 2°) lorsqu'ils en font la demande.

Dans son avis n° 2.066 du 19 décembre 2017, le Conseil national du travail a estimé que « sur la base de l'accord des partenaires sociaux, il ne peut y avoir de droit à une procédure de reclassement professionnel (pour les travailleurs) ni d'obligation de l'offrir (pour les employeurs) lorsque le travailleur qui ne doit pas être disponible pour le marché général de l'emploi en fait explicitement la demande.

Par contre, l'accord des partenaires sociaux

partners dat in geval van een tewerkstelling minder dan halftijds outplacement in toepassing van de cao nr. 82 enkel mogelijk blijft op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer (dus zoals nu geen automatisch recht)“.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

Art. 6

In overeenstemming met het bovengenoemd advies van de Nationale Arbeidsraad voorziet het aldus ingevoerde, nieuwe § 4 op algemene wijze dat de werkgever niet gehouden is om outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt (art. 13, § 3, 2°) zelfs niet wanneer de werknemer hem er uitdrukkelijk om verzoekt.

Langs de andere kant blijft de werkgever wel verplicht outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers met een tewerkstelling van minder dan halftijds die er om verzoeken. Tenzij deze werknemers zich daarnaast ook in een geval van onbeschikbaarheid bevinden, zoals bedoeld in artikel 13, § 3, 2°, in dat geval is voortaan voorzien dat de werkgever toch niet gehouden is outplacementbegeleiding aan te bieden, zelfs wanneer zij er hem om verzoeken.

Hoofdstuk 4. - Projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018, hebben de sociale partners, naast de problematiek van burn-out, aandacht besteed aan een toekomstgerichte arbeidsorganisatie.

De werkzaamheden in de Nationale Arbeidsraad rond dit thema hebben ertoe geleid dat de sociale partners pilootprojecten inzake toekomstgerichte arbeidsorganisatie hebben opgezet. Deze projecten worden gefinancierd uit de opbrengst van de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de risicogroepen.

Het doel van de projecten inzake toekomstgerichte arbeidsorganisatie is om een soepelere organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren, met als doel de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen te bevorderen.

Werkgevers die niet vallen onder een collectieve

prévoit qu'en cas d'emploi inférieur à un mi-temps, le reclassement professionnel en application de la CCT n° 82 n'est possible qu'à la demande expresse du travailleur (comme c'est le cas actuellement, il ne s'agit donc pas d'un droit automatique) ».

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 6

Conformément à l'avis du Conseil national du Travail susmentionné, le nouveau §4, ainsi introduit, prévoit de manière générale que l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi (art. 13, §3, 2°), même en cas de demande expresse.

Par contre, l'employeur reste tenu d'offrir une procédure de reclassement aux personnes travaillant moins d'un mi-temps qui en font la demande. Toutefois, il est dorénavant prévu qu'il n'est pas tenu d'offrir cette procédure lorsque ces personnes se trouvent également dans les cas d'indisponibilité visés à l'article 13, §3, 2°, quand bien même elles en auraient fait la demande.

Chapitre 4. - Projets d'organisation du travail tournée vers l'avenir

En exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, les partenaires sociaux ont, en plus de la problématique du burn-out, porté une attention particulière à une organisation du travail tournée vers l'avenir.

Les travaux sur ce thème au sein du Conseil national du Travail ont permis aux partenaires sociaux de mettre en place des projets pilotes relatifs à une organisation du travail tournée vers l'avenir. Ces projets sont financés par le produit de la cotisation patronale de 0,10% pour les groupes à risque.

L'objectif des projets relatifs à une organisation du travail tournée vers l'avenir est de permettre une organisation plus souple du travail pour l'employeur et d'améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur, dans le but de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises.

Les employeurs qui ne relèvent pas d'une

arbeidsovereenkomst, gesloten op sectoraal of werkgeversniveau en die een inspanning voorziet van 0,10% van de loonmassa voor de risicogroepen, moeten aan de RSZ een werkgeversbijdrage van 0,10% betalen.

Sinds 2014 wordt tweejaarlijks 12 miljoen euro van de opbrengst van deze werkgeversbijdrage gebruikt voor de financiering van projecten ingediend door de paritaire comités en subcomités voor de jongeren van minder dan 26 jaar die tot de risicogroepen behoren.

De wettelijke basis hiervoor vormt het artikel 191, §3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

Art. 7.

Het voorliggend ontwerp wijzigt dit artikel 191, §3, in die zin dat de opbrengst van de werkgeversbijdrage voor risicogroepen, ook kan gebruikt worden ter financiering van projecten gericht op de toekomstgerichte arbeidsorganisatie. Deze paragraaf was via de wet van 26 maart 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie aangepast zodat projecten voor de preventie van burn-out mogelijk zijn.

Art. 8.

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 5. - Vervanging, in verschillende arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens

Vanaf 25 mei 2018 treedt de Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (ook genaamd de Algemene verordening gegevensbescherming) in werking.

Dit hoofdstuk heeft tot doel om alle verwijzingen naar de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van

convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou au niveau de l'employeur et prévoyant un effort de 0,10% de la masse salariale pour les groupes à risque sont tenus de payer à l'ONSS une cotisation patronale de 0,10%.

Depuis 2014, tous les deux ans, il est prélevé 12 millions d'euros sur le produit de cette cotisation patronale pour le financement de projets introduits par les commissions et sous-commissions paritaires pour les jeunes de moins de 26 ans faisant partie des groupes à risque.

L'article 191, §3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) en constitue la base légale.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 7.

Le projet à l'examen modifie cet article 191, §3, dans la mesure où le produit de la cotisation patronale pour groupes à risque peut également être affecté au financement de projets axés sur une organisation du travail tournée vers l'avenir. Ce paragraphe avait été adapté via la loi du 26 mars 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale pour permettre la mise en place de projets de prévention du burn-out.

Art. 8.

Cet article règle l'entrée en vigueur des dispositions de ce chapitre.

CHAPITRE 5. - Remplacement, dans différentes lois du droit du travail, de la référence 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

A partir du 25 mai 2018 le Règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (aussi dénommé Règlement Général sur la Protection des Données) entrera en vigueur.

Ce chapitre a pour objet de remplacer toutes les références 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

persoonsgegevens, in de diverse arbeidsrechtelijke wetten te vervangen door de overeenstemmende artikelen van de genoemde Verordening.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

Art. 9. tot Art. 20.

De afdelingen 1 tot 5 omvatten de betreffende aanpassingen per wet. Zij betreffen de artikelen 9 tot 20.

HOOFDSTUK 6 – Vervanging, in verschillende arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Dit hoofdstuk heeft tot doel om alle verwijzingen naar de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, in de diverse arbeidsrechtelijke wetten te vervangen door de Gegevensbeschermingsautoriteit.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

Art. 21. tot art. 28.

De afdelingen 1 tot 4 omvatten de betreffende aanpassingen per wet. Zij betreffen de artikelen 21 à 28.

HOOFDSTUK 7. - Wijzigingen naar aanleiding van de invoering van het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers

Het opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers werd gewijzigd door de Programmawet van 25 december 2017.

Het opschrift van de wet van 22 mei 2001 werd aangepast naar aanleiding van de nieuwe mogelijkheid tot invoering van een winstpremie.

Dit hoofdstuk heeft tot doel de bestaande wetgeving met een verwijzing naar het oude opschrift van de wet van 22 mei 2001 te wijzigen om zo de rechtszekerheid te waarborgen.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

dans les différentes lois en matière du droit du travail par des renvois aux dispositions correspondantes du Règlement précité.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 9. à Art. 20.

Les sections 1 à 5 contiennent les adaptations en question par loi. Elles contiennent les articles 9 à 20.

CHAPITRE 6 – Remplacement, dans différentes lois du droit du travail, de la référence à la Commission de la protection de la vie privée

Ce chapitre a pour objet de remplacer toutes les références à la Commission de la protection de la vie privée dans les différentes lois en matière du droit du travail par l'Autorité de protection des données.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art.21. à art. 28.

Les sections 1 à 4 contiennent les adaptations en questions par loi. Elles contiennent les articles 21 à 28.

CHAPITRE 7. – Modifications liées à l'introduction du nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.

L'intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs a été modifié par la Loi-programme du 25 décembre 2017.

L'intitulé de la loi du 22 mai 2001 a été adapté en raison de la nouvelle possibilité d'introduire une prime bénéficiaire.

Ce chapitre a pour but d'adapter la législation existante dans laquelle il est fait référence à l'ancien intitulé de la loi du 22 mai 2001 et ce, afin de garantir la sécurité juridique.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 29. t.e.m. 32.

Deze artikelen voeren kleine technische aanpassingen door naar aanleiding van het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers.

Het gaat om de volgende wetsartikelen:

- artikel 2, derde lid, 2°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- artikel 2*bis*, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- artikel 10, 3°, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;
- artikel 19, eerste lid, 3^o*ter*, tweede gedachtestreepje, van de hypotheekwet van 16 december 1851;

Art. 33.

Dit artikel heeft tot doel om elke verwijzing naar het oude opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers in andere wettelijke en reglementaire bepalingen dan deze bepaald in de artikelen 2 tot en met 6 van de wet te wijzigen in functie van het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001.

Art. 34.

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding en behoeft geen verder commentaar.

HOOFDSTUK 8. - Wijzigingen van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers.

De wijziging van de Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers, zoals gewijzigd door de Programmawet van 25 december 2017, heeft tot doel de berekeningswijze van de winstpremie, en in het bijzonder de toepassing van het *pro rata temporis*-beginsel, te verduidelijken.

De huidige formulering van de artikelen 8, § 1, 8°

Art. 29. à 32.

Ces articles introduisent des adaptations techniques mineures en raison du nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.

Il s'agit des articles de loi suivants:

- l'article 2, alinéa trois, 2°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;
- l'article 2*bis*, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- l'article 10, 3°, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;
- l'article 19, premier alinéa, 3^o*ter*, deuxième tiret, de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851 ;

Art. 33.

Cet article a pour but de modifier toute référence à l'ancien intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs qui existerait dans d'autres dispositions légales et réglementations que celles visées aux articles 2 à 6 et de les adapter au nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001.

Art. 34.

Cet article concerne l'entrée en vigueur et n'appelle pas plus de commentaires.

CHAPITRE 8. - Modifications de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.

La modification de la Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs telle que modifiée par la Loi-programme du 25 décembre 2017, a pour but de clarifier le mode de calcul de la prime bénéficiaire et plus spécifiquement, l'application du principe du *prorata temporis*.

L'actuelle formulation des articles 8, § 1, 8° et

en 11/6, §2, vierde gedachtestreepje, van de wet van 22 mei 2001 heeft namelijk tot gevolg dat het *pro rata temporis*-beginsel enkel kan worden toegepast ingeval van vrijwillige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

De notie "vrijwillige schorsing" had tot gevolg dat het bedrag van de winstpremie niet kon worden berekend in functie van het tewerkstellingsregime van de werknemers. Er is immers geen sprake van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wanneer een werknemer deeltijds tewerkgesteld wordt.

Daarnaast wordt de mogelijkheid om bepaalde categorieën werknemers uit te sluiten, losgekoppeld van de toepassing van het *pro rata temporis*-beginsel.

De werkgever is namelijk niet verplicht om het *pro rata temporis*-beginsel toe te passen voor de berekening van het bedrag van de winstpremie. Hij kan ook voorzien in de toekenning van een winstpremie waarvan het bedrag niet wordt berekend in functie van de effectieve arbeidsprestaties van de werknemers tijdens het laatst afgesloten boekjaar. In dat geval zal bijvoorbeeld een werknemer die deeltijds tewerkgesteld wordt recht hebben op hetzelfde bedrag dat wordt toegekend aan een werknemer die voltijds tewerkgesteld wordt.

De werkgever die er niet voor opteert om het *pro rata temporis*-beginsel toe te passen voor de berekening van het bedrag van de winstpremie dient uiteraard eveneens over de mogelijkheid te beschikken om bepaalde categorieën werknemers uit te sluiten.

Er wordt eveneens een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de twee soorten identieke winstpremies teneinde een eventuele dubbele toepassing van het *pro rata temporis*-beginsel te vermijden.

De identieke winstpremie is namelijk de winstpremie waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers of waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers.

Enkel wanneer de werkgever voorziet in de toekenning van een identieke winstpremie waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers dient voorzien te worden in de mogelijkheid om het bedrag van de winstpremie te berekenen in functie van de effectieve arbeidsprestaties van de werknemers gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar.

11/6, §2, quatrième tiret, de la loi du 22 mai 2001 a en effet pour conséquence que le principe du *prorata temporis* trouve uniquement à s'appliquer en cas de suspension volontaire de l'exécution du contrat de travail ou lorsque le contrat de travail prend fin.

La notion "suspension volontaire" avait pour conséquence que le montant de la prime bénéficiaire ne pouvait pas être calculé en fonction du régime de travail des travailleurs. En effet, il n'est pas question d'une suspension de l'exécution du contrat de travail lorsque le travailleur est employé à temps partiel.

En outre, la possibilité d'exclure certaines catégories de travailleurs a été prévue et ce, indépendamment de l'application du principe du *prorata temporis*.

L'employeur n'est *a priori* pas obligé d'appliquer le principe du *prorata temporis* pour le calcul du montant de la prime bénéficiaire. Il peut également prévoir que la prime bénéficiaire est octroyée sans que son montant ne soit lié aux prestations effectives du travailleur durant le dernier exercice comptable clôturé. Dans ce cas, un travailleur employé à temps partiel par exemple, aura droit au même montant que le travailleur employé à temps plein.

L'employeur qui n'opte par pour l'application du principe du *prorata temporis* pour le calcul du montant de la prime bénéficiaire, doit également avoir la possibilité d'exclure certaines catégories de travailleurs.

De même, l'on fait désormais clairement la différence entre les deux sortes de prime bénéficiaire identique afin d'éviter la double application éventuelle du principe du *prorata temporis*.

En effet, la prime bénéficiaire identique est la prime bénéficiaire dont le montant est égal pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération de tous les travailleurs.

Ce n'est que lorsque l'employeur prévoit l'octroi d'une prime bénéficiaire identique dont le montant est égal pour tous les travailleurs, que ce montant peut être déterminé en fonction des prestations effectives de travail des travailleurs durant le dernier exercice comptable clôturé.

Wanneer de werkgever voorziet in de toekenning van een identieke winstpremie waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers kan namelijk reeds op basis van de berekeningswijze van het loon bekomen worden dat het bedrag van de winstpremie *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties van de werknemers tijdens het laatst afgesloten boekjaar wordt berekend. Dit kan bijvoorbeeld door het begrip loon waarop het percentage wordt toegepast om het concrete bedrag van de identieke winstpremie te bekomen, te definiëren als volgt: "Het effectieve brutoloon dat de werknemer heeft ontvangen tijdens het laatst afgesloten boekjaar."

Tot slot wordt de werkgever die voorziet in de toekenning van een winstpremie verplicht om bij de berekeningswijze ten minste rekening te houden met een aantal periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is.

Op die manier wordt bekomen dat, wanneer het *pro rata temporis*-beginsel wordt toegepast, het bedrag van de winstpremie niet wordt aangepast wanneer de werknemer bijvoorbeeld wettelijke vakantie neemt.

Lorsque l'employeur prévoit l'octroi d'une prime bénéficiaire identique dont le montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération de tous les travailleurs, la manière dont la rémunération est calculée peut déjà avoir pour résultat que le montant de la prime bénéficiaire est calculé au *pro rata temporis* des prestations du travailleurs fournies lors le dernier exercice comptable clôturé. Cela sera notamment le cas lorsque la notion de salaire sur lequel le pourcentage est appliqué pour obtenir le montant concret de la prime bénéficiaire identique est définie comme suit : « Le salaire brut que le travailleur a effectivement perçu durant le dernier exercice comptable clôturé. ».

Enfin, l'employeur qui prévoit l'octroi d'une prime bénéficiaire est obligé, lors du calcul de la prime bénéficiaire, à au moins tenir compte d'un certain nombre de périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail.

De cette manière, lorsque le principe du *pro rata temporis* est appliqué, le montant de la prime bénéficiaire n'est pas adapté lorsque le travailleur prend par exemple des vacances annuelles.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

Art. 35.

Dit artikel heeft betrekking op de gecategoriseerde winstpremie.

Overeenkomstig artikel 11/8, van de wet van 22 mei 2001 dienen voor de invoering van een gecategoriseerde winstpremie dezelfde modaliteiten te worden nageleefd als deze die van toepassing zijn voor de invoering van een participatieplan overeenkomstig Hoofdstuk II van deze wet.

Artikel 9, § 1, van Hoofdstuk II van de wet van 22 mei 2001 legt de verplichte vermeldingen vast die opgenomen dienen te worden in de toetredingsakte of de collectieve arbeidsovereenkomst.

a) Punt 8° van artikel 9, § 1, van de wet van 22 mei 2001 heeft betrekking op de berekeningswijze van de uitkering.

De wijziging van punt 8° maakt het mogelijk om het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie te berekenen in functie van de effectieve arbeidsprestaties die de werknemer heeft gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar.

Deze berekeningswijze is een mogelijkheid, geen

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 35.

Cet article concerne la prime bénéficiaire catégorisée.

Conformément à l'article 11/8, de la loi du 22 mai 2001, l'introduction d'une prime bénéficiaire catégorisée doit suivre les mêmes modalités que celles qui sont d'application pour l'introduction d'un plan de participation conformément au Chapitre II de cette loi.

L'article 9, § 1, du Chapitre II de la loi du 22 mai 2001 fixe les dispositions obligatoires qui doivent être reprises dans l'acte d'adhésion ou dans la convention collective de travail.

a) Le point 8° de l'article 9, § 1, de la loi du 22 mai 2001 concerne le mode de calcul de la participation.

La modification du point 8° permet de calculer le montant de la prime bénéficiaire catégorisée en fonction des prestations effectives de travail que le travailleur a effectuées durant le dernier exercice comptable clôturé.

Ce mode de calcul constitue une possibilité et non

verplichting. Wanneer de werkgever het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie niet wenst aan te passen in functie van de effectieve arbeidsprestaties, dient deze bepaling niet te worden opgenomen in de toetredingsakte of de collectieve arbeidsovereenkomst. In dat geval zal het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie gelijk zijn voor alle werknemers die bijvoorbeeld dezelfde functie uitoefenen of die over dezelfde anciënniteit beschikken, ongeacht het tewerkstellingsregime van de werknemers of de eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar.

une obligation. Lorsque l'employeur décide de ne pas fixer la prime bénéficiaire catégorisée en fonction des prestations effectives de travail, cette disposition ne doit pas être reprise dans l'acte d'adhésion ou la convention collective de travail. Dans ce cas, le montant de la prime bénéficiaire catégorisée sera identique pour tous les travailleurs qui exercent, par exemple, la même fonction ou qui disposent de la même ancienneté, peu importe leur régime de travail et indépendamment des périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendu durant le dernier exercice comptable clôturé.

Wanneer de werkgever ervoor kiest om het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie te berekenen ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties die de werknemers hebben gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar dient rekening gehouden te worden met de volgende principes:

Lorsque l'employeur choisit de calculer le montant de la prime bénéficiaire catégorisée au moins *pro rata temporis* des prestations effectives de travail des travailleurs durant le dernier exercice comptable clôturé, il convient de tenir compte des principes suivants :

- de notie "effectieve arbeidsprestaties" betekent dat het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie wordt aangepast in functie van het tewerkstellingsregime van de werknemers en in functie van eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar, met dien verstande dat voor de berekening van de winstpremie verplicht dient rekening gehouden te worden met de periodes bepaald in artikel 11/4, § 2, van de wet.
- la notion « prestations effectives de travail » signifie que le montant de la prime bénéficiaire catégorisée est adapté en fonction du régime de travail des travailleurs en tenant compte des éventuelles périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail des travailleurs a été suspendu durant le dernier exercice comptable clôturé, tout en tenant obligatoirement compte des périodes visées à l'article 11/4, § 2, de la loi pour le calcul de la prime bénéficiaire ;
- de woorden "ten minste" impliceren dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om, bovenop de periodes geïndiceerd door artikel 11/4, § 2, van de wet, bepaalde periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is, gelijk te stellen met effectieve arbeidsprestaties.
- les mots « au moins » impliquent que l'employeur dispose de la possibilité d'assimiler certaines périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail des travailleurs est suspendu, à des périodes effectives de travail en plus des périodes visées à l'article 11/4 § 2, de la loi.

De werkgever beschikt eveneens over de mogelijkheid om het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie enkel aan te passen in functie van de periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar en niet in functie van het tewerkstellingsregime (of omgekeerd).

De même, l'employeur dispose de la possibilité d'adapter le montant de la prime bénéficiaire catégorisée uniquement en fonction des périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail du travailleur a été suspendu durant l'exercice comptable clôturé et non en fonction du régime de travail (ou inversement).

b) De toevoeging van een punt 12° aan artikel 9, §

b) L'introduction du point 12° à l'article 9, § 1, de

1, van de wet van 22 mei 2001 maakt het voor de werkgever mogelijk om bepaalde categorieën werknemers uit te sluiten van het recht op de gecategoriseerde winstpremie.

Het betreft een mogelijkheid, geen verplichting. Wanneer de werkgever geen werknemers wenst uit te sluiten, dient deze bepaling niet te worden opgenomen in de toetredingsakte of de collectieve arbeidsovereenkomst.

Er kunnen twee categorieën werknemers uitgesloten worden:

- de werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden;
- de werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever.

Dit betekent dat werknemers die werden ontslagen omwille van een andere reden dan een dringende reden, niet uitgesloten kunnen worden. Daarnaast kunnen werknemers die zelf hun ontslag hebben gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, eveneens niet uitgesloten worden.

Aangezien het in beide gevallen gaat om een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord niet geviséerd.

De werkgever is niet verplicht om beide categorieën werknemers uit te sluiten. Het uitsluiten van één van beide categorieën is eveneens mogelijk.

De woorden "verlaten hebben tijdens het laatst afgesloten boekjaar" hebben tot gevolg dat werknemers die hun opzeg hebben gegeven tijdens het laatst afgesloten boekjaar, maar de vennootschap slechts verlaten na afloop van het laatst afgesloten boekjaar niet uitgesloten kunnen worden. Ook werknemers die worden ontslagen om dringende reden na afloop van het laatst afgesloten boekjaar kunnen niet uitgesloten worden.

Art. 36.

Dit artikel heeft tot doel de Franstalige versie van artikel 11/3, van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling

la loi du 22 mai 2001 permet aux employeurs d'exclure certaines catégories de travailleurs du droit à la prime bénéficiaire catégorisée.

Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. Lorsque l'employeur ne souhaite pas exclure des travailleurs, cette disposition ne doit pas être reprise dans l'acte d'adhésion ou la convention collective de travail.

Deux catégories de travailleurs peuvent être exclues :

- les travailleurs qui ont quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave ;
- les travailleurs qui ont quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur.

Cela signifie que les travailleurs qui ont été licenciés pour une raison autre que la motif grave ne peuvent pas être exclus. De plus, les travailleurs qui ont donné leur démission pour cause de motif grave dans le chef de leur employeur, ne peuvent pas non plus être exclus.

Etant donné que dans les deux cas, il s'agit d'une rupture unilatérale du contrat de travail, la rupture du contrat de travail de commun accord n'est pas visée.

L'employeur n'est pas obligé d'exclure ces deux catégories de travailleurs. L'exclusion d'une des deux catégories est également possible.

Les mots « avoir quitté lors de le dernier exercice comptable clôturé » ont pour conséquence que les travailleurs qui ont donné leur démission durant le dernier exercice comptable clôturé mais qui ont quitté l'entreprise seulement après la fin de l'exercice comptable clôturé, ne peuvent être exclus. De même, les travailleurs qui sont licenciés pour motif grave après la fin du dernier exercice comptable clôturé ne peuvent être exclus.

Art. 36.

Cet article a pour but de coordonner la version française de l'article 11/3, de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime

van een winstpremie voor de werknemers in bénéficiaire pour les travailleurs avec la version
overeenstemming te brengen met de néerlandaise du texte.
Nederlandstalige versie.

Art. 37.

Dit artikel heeft betrekking op de berekeningswijze van de winstpremie.

Aan artikel 11/4 wordt een tweede paragraaf toegevoegd die de werkgever verplicht om bij de berekening van de (identieke of gecategoriseerde) winstpremie ten minste rekening te houden met een aantal periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is.

Op die manier wordt vermeden dat het bedrag van de winstpremie zou aangepast worden wanneer de werknemer bijvoorbeeld moederschapsrust of vaderschapsverlof opneemt.

Deze bepaling heeft tot gevolg dat onder meer de dagen jaarlijkse vakantie, de wettelijke feestdagen, de dagen ter vervanging van de wettelijke feestdagen en de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval in aanmerking dienen te worden genomen voor de berekening van de winstpremie.

De woorden "ten minste" impliceren dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om, bovenop de periodes geïndiceerd door artikel 11/4, § 2, van de wet, bepaalde periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is, gelijk te stellen met effectieve arbeidsprestaties.

Art. 38.

Dit artikel heeft betrekking op de identieke winstpremie.

Artikel 11/6, § 1, van de wet van 22 mei 2001 bepaalt dat de beslissing om een identieke winstpremie toe te kennen wordt genomen door de gewone of buitengewone algemene vergadering met een gewone meerderheid van de stemmen.

Artikel 11/6, § 2, van de wet van 22 mei 2001 bepaalt dat de notulen van de algemene vergadering waarin de beslissing tot toekenning van een identieke winstpremie wordt opgenomen, een aantal verplichte vermeldingen dienen te bevatten.

a) De wijziging van het tweede gedachtestreepje van artikel 11/6, § 2, heeft tot doel te verduidelijken dat deze verplichte vermelding enkel van toepassing is wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen

Art. 37.

Cet article concerne le mode de calcul de la prime bénéficiaire.

A l'article 11/4, est ajouté un deuxième paragraphe qui oblige l'employeur, lors du calcul de la prime bénéficiaire (identique ou catégorisée), à au moins tenir compte d'un certain nombre de périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail.

De cette manière, l'on évite que le montant de la prime bénéficiaire ne soit adapté lorsque le travailleur est en congé de maternité ou en congé de paternité.

Cette disposition a pour conséquence qu'entre autres, les jours de vacances annuels, les jours fériés légaux, les jours de remplacements des jours fériés légaux et les premiers trente jours de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou accidents doivent être pris en compte pour le calcul de la prime bénéficiaire.

Les mots "au moins" impliquent que l'employeur dispose de la possibilité d'assimiler certaines périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail du travailleur est suspendu, à des périodes effectives de travail en plus des périodes visées à l'article 11/4, § 2, de la loi.

Art. 38.

Cet article concerne la prime bénéficiaire identique.

L'article 11/6, § 1, de la loi du 22 mai 2001 prévoit que la décision d'octroi d'une prime identique est prise par une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à majorité simple des voix.

L'article 11/6, § 2, de la loi du 22 mai 2001 prévoit que le procès-verbal de l'assemblée générale lors de laquelle l'octroi de la prime bénéficiaire identique a été décidé, doit contenir une série de mentions obligatoires.

a) La modification du deuxième tiret de l'article 11/6, § 2, a pour but de clarifier que ces mentions obligatoires ne sont d'application que si l'employeur décide d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant correspond à un pourcentage égal

waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers. de la rémunération de tous les travailleurs.

In dat geval dient de werkgever de berekeningswijze van het loon van elke werknemer nader te bepalen.

Dans ce cas, l'employeur doit déterminer précisément le mode de calcul de la rémunération de chaque travailleur.

De werkgever kan autonoom bepalen op welke wijze het loonbegrip wordt gedefinieerd, met dien verstande dat het steeds dient te gaan om het loon van de werknemers tijdens het laatst afgesloten boekjaar en dat hij dient rekening te houden met de periodes bepaald in artikel 11/4, § 2, van de wet.

L'employeur peut déterminer de manière autonome de quelle manière la notion de salaire est définie, étant entendu qu'il doit toujours s'agir de la rémunération que le travailleur a perçue durant le dernier exercice comptable clôturé et qu'il doit tenir compte des périodes visées à l'article 11/4, § 2, de la loi.

b) Het vierde gedachtestreepje van artikel 11/6, § 2, van de wet van 22 mei 2001 heeft betrekking op de berekeningswijze van de identieke winstpremie.

b) Le quatrième tiret de l'article 11/6, § 2, de la loi du 22 mai 2001 a trait au mode de calcul de la prime bénéficiaire identique.

De wijziging van het vierde gedachtestreepje maakt het mogelijk om het bedrag van de identieke winstpremie te berekenen in functie van de effectieve arbeidsprestaties die de werknemer heeft gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar, wanneer de werkgever ervoor gekozen heeft om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers.

La modification du quatrième tiret rend possible le calcul du montant de la prime bénéficiaire identique en fonction des prestations effectives de travail du travailleur qui les a fournies durant le dernier exercice comptable clôturé, si l'employeur a décidé d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant est identique pour tous les travailleurs.

Deze berekeningswijze is een mogelijkheid, geen verplichting. Wanneer de werkgever het bedrag van de identieke winstpremie niet wenst aan te passen in functie van de effectieve arbeidsprestaties, dient deze bepaling niet te worden opgenomen in de notulen van de algemene vergadering. In dat geval zal het bedrag van de identieke winstpremie gelijk zijn voor alle werknemers, ongeacht het tewerkstellingsregime van de werknemers of de eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar.

Ce mode de calcul constitue une possibilité et non une obligation. Lorsque l'employeur décide de ne pas fixer le montant de la prime bénéficiaire identique en fonction des prestations effectives de travail, cette disposition ne doit pas être reprise dans le procès-verbal de l'assemblée générale. Dans ce cas le montant de la prime bénéficiaire identique sera le même pour tous les travailleurs, peu importe leur régime de travail et indépendamment des périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendu durant le dernier exercice comptable clôturé.

Wanneer de werkgever ervoor kiest om het bedrag van de identieke winstpremie te berekenen ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties die de werknemers hebben gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar dient rekening gehouden te worden met de volgende principes:

Lorsque l'employeur choisit de calculer le montant de la prime bénéficiaire identique au moins au *pro rata temporis* des prestations effectives de travail des travailleurs durant l'exercice comptable clôturé, il convient de tenir compte des principes suivants :

- de notie "effectieve arbeidsprestaties" betekent dat het bedrag van de identieke winstpremie wordt aangepast in functie van het tewerkstellingsregime van de werknemers en in functie van eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar, met dien verstande dat

- la notion « prestations effectives de travail » signifie que le montant de la prime bénéficiaire catégorisée est adapté en fonction du régime de travail des travailleurs en tenant compte des éventuelles périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail des travailleurs a été suspendu durant le dernier exercice comptable clôturé, tout en tenant obligatoirement

voor de berekening van de winstpremie verplicht dient rekening gehouden te worden met de periodes bepaald in artikel 11/4, § 2, van de wet;

- de woorden "ten minste" impliceren dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om, bovenop de periodes geïndiceerd door artikel 11/4, § 2, van de wet, bepaalde periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is, gelijk te stellen met effectieve arbeidsprestaties.

De werkgever beschikt eveneens over de mogelijkheid om het bedrag van de identieke winstpremie enkel aan te passen in functie van de periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar en niet in functie van het tewerkstellingsregime (of omgekeerd).

c) De toevoeging van een vijfde gedachtestreepje aan artikel 11/6, § 2, van de wet van 22 mei 2001 maakt het voor de werkgever mogelijk om bepaalde categorieën werknemers uit te sluiten van het recht op de identieke winstpremie.

Het betreft een mogelijkheid, geen verplichting. Wanneer de werkgever geen werknemers wenst uit te sluiten, dient deze bepaling niet te worden opgenomen in de notulen van de algemene vergadering.

Er kunnen twee categorieën werknemers uitgesloten worden:

- de werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden;
- de werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever.

Dit betekent dat werknemers die werden ontslagen omwille van een andere reden dan een dringende reden, niet uitgesloten kunnen worden. Daarnaast kunnen werknemers die zelf hun ontslag hebben gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, eveneens niet uitgesloten worden.

Aangezien het in beide gevallen gaat om een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst

compte des périodes visées à l'article 11/4, § 2, de la loi pour le calcul de la prime bénéficiaire ;

- les mots « au moins » impliquent que l'employeur dispose de la possibilité d'assimiler certaines périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail des travailleurs est suspendu, à des périodes effectives de travail en plus des périodes visées à l'article 11/4, § 2, de la loi.

De même, l'employeur dispose de la possibilité d'adapter le montant de la prime bénéficiaire identique uniquement en fonction des périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail du travailleur a été suspendu durant l'exercice comptable clôturé et non en fonction du régime de travail (ou inversement).

c) L'ajout d'un cinquième tiret à l'article 11/6, § 2, de la loi du 22 mai 2001 rend possible pour l'employeur d'exclure certaines catégories de travailleurs du droit à la prime bénéficiaire identique.

Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. Lorsque l'employeur ne souhaite pas exclure de travailleurs, cette disposition ne doit pas être reprise dans le procès-verbal de l'assemblée générale.

Deux catégories de travailleurs peuvent être exclues :

- les travailleurs qui ont quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave ;
- les travailleurs qui ont quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur.

Cela signifie que les travailleurs qui ont été licenciés pour une raison autre que la motif grave ne peuvent pas être exclus. De plus, les travailleurs qui ont donné leur démission pour cause de motif grave dans le chef de leur employeur, ne peuvent pas non plus être exclus.

Etant donné que dans les deux cas, il s'agit d'une rupture unilatérale du contrat de travail, la rupture

wordt het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord niet geviséerd.

du contrat de travail de commun accord n'est pas visée.

De werkgever is niet verplicht om beide categorieën werknemers uit te sluiten. Het uitsluiten van één van beide categorieën is eveneens mogelijk.

L'employeur n'est pas obligé d'exclure ces deux catégories de travailleurs. L'exclusion d'une des deux catégories est également possible.

De woorden "verlaten hebben tijdens het laatst afgesloten boekjaar" hebben tot gevolg dat werknemers die hun opzeg hebben gegeven tijdens het laatst afgesloten boekjaar, maar de vennootschap slechts verlaten na afloop van het laatst afgesloten boekjaar niet uitgesloten kunnen worden. Ook werknemers die worden ontslagen om dringende reden na afloop van het laatst afgesloten boekjaar kunnen niet uitgesloten worden.

Les mots « avoir quitté lors de le dernier exercice comptable clôturé » ont pour conséquence que les travailleurs qui ont donné leur démission durant l'exercice comptable clôturé mais qui ont quitté l'entreprise seulement après la fin du dernier exercice comptable clôturé, ne peuvent être exclus. De même, les travailleurs qui sont licenciés pour motif grave après la fin du dernier exercice comptable clôturé ne peuvent être exclus.

Art. 39.

Art. 39.

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding en heeft geen verder commentaar.

Cet article concerne l'entrée en vigueur et n'appelle pas plus de commentaires.

HOOFDSTUK 9.- Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

CHAPITRE 9.- Service d'information et de recherche sociale

Art. 40.

Art. 40.

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.

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.

Le Ministre de l'Emploi

De Minister van Werk

Kris PEETERS