64843/1.

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID

FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIEN

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION
28-11-2018
RAAD VAN STATE
WETGEVING

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL SECURITE SOCIALE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL FINANCES

Voorontwerp van wet tot uitvoering van de arbeidsdeal

Avant-projet de loi portant mise en œuvre de l'accord pour l'emploi

FILIP, Koning der Belgen,

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

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Op de voordracht van de Minister van Werk, de Minister van Sociale zaken en de Minister van Werk.

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi, de la Ministre des Affaires sociales et du Ministre des Finances.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

De Minister van Werk, de Minister van Sociale zaken en de Minister van Werk zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

Le Ministre de l'Emploi, la Ministre des Affaires sociales et le Ministre des Finances sont chargés de présenter en notre nom 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 bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

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

Hoofdstuk 2. - Starterslonen voor jongeren

Chapitre 2. - Salaires de départ pour les jeunes

Art. 2. In artikel 33bis van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, ingevoegd bij de wet van 26 maart 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

Art. 2. À l'article 33bis de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, inséré par la loi du 26 mars 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° in paragraaf 1 wordt tussen het tweede en derde lid, een lid ingevoegd luidend:

1° dans le paragraphe 1er, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

"Het eerste lid is evenmin van toepassing op werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of paritair subcomité waar voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar minimumlonen bestaan die lager zijn dan de minimumlonen van de

"Le premier alinéa n'est pas non plus applicable aux employeurs qui ressortissent à une commission paritaire ou sous-commission paritaire où il existe des salaires minimums pour les jeunes de 18 à 21 ans qui sont plus bas que

werknemers van 21 jaar en ouder. Dit lid is niet van toepassing indien deze lagere minimumlonen enkel van toepassing zijn voor jongeren die tewerkgesteld zijn op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten";

2° Paragraaf 1 wordt aangevuld met volgende leden:

"Het loon dat in toepassing van het eerste lid procentueel verminderd wordt, omvat volgende loonelementen, in zover rechtstreeks uitbetaald door de werkgever:

- het loon voor werkelijke arbeid;
- het gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval of voor afwezigheden met behoud van loon;
- het enkel en dubbel vakantiegeld;
- de eindejaarspremies;
- de vergoedingen betaald in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.

De andere loonelementen worden berekend en uitbetaald op basis van het niet-verminderde brutoloon.";

3° paragraaf 2 wordt aangevuld met een tweede en derde lid, luidend:

"Wordt eveneens uitgesloten uit het toepassingsgebied van paragraaf 1:

- De flexi-job als bedoeld in artikel 3 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.

De Koning kan, bij een besluit vastgelegd na overleg in de Ministerraad andere vormen van tewerkstelling uitsluiten."

4° in paragraaf 3 wordt het derde lid aangevuld met de bepaling onder g), luidende:

"g) als gelegenheidswerknemer in de horeca als bedoeld bij artikel 31ter van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders."

5° in paragraaf 4 worden de woorden "forfaitaire toeslag" telkens vervangen door de woorden "compenserende toeslag";

6° in paragraaf 4 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

les salaires minimums des travailleurs de 21 ans et plus. Cet alinéa n'est pas d'application quand ces salaires minimums inférieurs sont uniquement applicables aux jeunes qui sont engagés sur base d'un contrat d'occupation d'étudiants";

2° le paragraphe 1er est complété par les alinéas suivants :

"La rémunération qui est réduite en pourcentage en application de l'alinéa 1er, contient les éléments de rémunération suivants, pour autant qu'ils sont payés directement par l'employeur:

- la rémunération pour des prestations effectivement fournies ;
- la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident ou afférente à des absences impliquant le maintien de la rémunération ;
- les primes de fin d'année ;
- les indemnités qui sont payées lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'elles soient exprimées en temps de travail.

Les autres éléments de rémunération sont calculés et payés sur base du salaire brut non réduit.";

3° le paragraphe 2 est complété par les alinéas 2 et 3, rédigés comme suit:

"Est également exclu du champ d'application du paragraphe 1er:

- Le flexi-job visé à l'article 3 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, exclure d'autres types d'emploi. »

4° dans le paragraphe 3, l'alinéa 3 est complété par le g), rédigé comme suit:

"g) en tant que travailleur occasionnel dans l'horeca visé à l'article 31ter de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs."

5° dans le paragraphe 4, les mots « supplément forfaitaire » sont chaque fois remplacés par les mots « supplément compensatoire » ;

6° dans le paragraphe 4, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

« Deze compenserende toeslag is gelijk aan het verschil tussen het nettoloon zoals berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en het nettoloon zoals berekend op basis van het verminderde brutoloon in toepassing van paragraaf 1.

De toeslag wordt verder verhoogd met een percentage berekend op het verminderde brutoloon voor de werknemers wiens vakantiegeld wordt betaald via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds.

Het percentage bedoeld in het voorgaande lid bedraagt:

- 0,82% indien het loon verlaagd wordt met 6%;
- 1,75% indien het loon verlaagd wordt met 12%;
- 2,82% indien het loon verlaagd wordt met 18%."

in paragraaf 5 worden de woorden "forfaitaire toeslag" vervangen door de woorden "compenserende toeslag".

Art. 3. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2019.

Voor de werknemers wiens loon verminderd werd in de maanden gelegen in 2018, is de toeslag zoals bepaald in artikel 33bis, §4, verschuldigd. De werkgever betaalt deze toeslag in de maand januari 2019.

Hoofdstuk 3. Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht.

Art. 4. In de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt in hoofdstuk V een afdeling 3 ingevoegd, luidende "Bijzondere regeling van outplacement wanneer een werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst".

Art. 5. In dezelfde afdeling 3, ingevoegd bij artikel 4, wordt een artikel 18 ingevoegd, luidende:

"Art. 18. Deze afdeling is van toepassing op de

"Ce supplément compensatoire est égal à la différence entre la rémunération nette comme calculée sur base de la rémunération brute non réduite et la rémunération nette comme calculée sur base de la rémunération brute réduite en application du paragraphe 1er.

Ce supplément est augmenté davantage avec un pourcentage calculé sur la rémunération brute réduite pour les travailleurs dont le pécule de vacances est payé via l'Office national des Vacances annuelles ou via une caisse de vacances.

Le pourcentage visé à l'alinéa précédent s'élève à:

- 0,82% si la rémunération est réduite de 6%;
- 1,75% si la rémunération est réduite de 12%;
- 2,82% si la rémunération est réduite de 18%."

dans le paragraphe 5, les mots « supplément forfaitaire » sont remplacés par les mots « supplément compensatoire » .

Art. 3. Le présent chapitre entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Pour les travailleurs dont la rémunération a été réduite dans les mois situés en 2018, le supplément, tel que fixé dans l'article 33bis, §4, est dû. L'employeur paie ce supplément dans le mois de janvier 2019.

Chapitre 3. Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale.

Art. 4. Dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, il est inséré dans le chapitre V une section 3 intitulée "Régime particulier de reclassement professionnel lorsqu'un employeur invoque la force majeure médicale mettant fin au contrat de travail".

Art. 5. Dans la même section 3, insérée par l'article 4, il est inséré un article 18 rédigé comme suit :

« Art. 18. La présente section est applicable au

werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.".

travailleur dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur a invoqué la force majeure au sens de l'article 34, première alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».

Art. 6. In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/1 ingevoegd, luidende:

Art. 6. Dans la même section, il est inséré un article 18/1 rédigé comme suit :

"Art. 18/1. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder "outplacementbegeleiding" worden verstaan, een geheel van begeleidende diensten en adviezen op maat van een werknemer met een gezondheidsproblematiek die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener worden verleend, om die werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.".

« Art. 18/1. Pour l'application de la présente section, l'on entend par "reclassement professionnel" : un ensemble de services et de conseils de guidance adaptés à un employé ayant un problème de santé, qui sont fournis par un prestataire de services, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à ce travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. ».

Art. 7. In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/2 ingevoegd, luidende:

Art. 7. Dans la même section, il est inséré un article 18/2 rédigé comme suit :

"Art. 18/2. De werknemer bedoeld in artikel 18 heeft ten laste van de werkgever recht op een outplacementbegeleiding ter waarde van 1.800 euro.

« Art. 18/2. Le travailleur visé à l'article 18 a droit à un reclassement professionnel correspondant à une valeur de 1.800 euros à charge de l'employeur.

Art. 8. In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/3 ingevoegd, luidende:

Art. 8. Dans la même section, il est inséré un article 18/3 rédigé comme suit :

"Art. 18/3. § 1. De werkgever die zich beroept op overmacht, als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst, moet uiterlijk binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd schriftelijk een outplacementaanbod ter waarde van 1.800 euro doen aan de werknemer. Dit aanbod van outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan dezelfde kwaliteitscriteria als die welke zijn bepaald door of krachtens artikel 11/4, § 2 van deze wet en moet op maat zijn van de werknemer met een gezondheidsproblematiek.

« Art. 18/3. § 1er. L'employeur qui invoque la force majeure au sens de l'article 34, première alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mettant fin au contrat de travail, doit faire une offre de reclassement professionnel correspondant à une valeur de 1.800 euros par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. Cet offre de reclassement professionnel doit répondre aux mêmes critères de qualité que ceux prévus par ou en vertu de l'article 11/4, § 2 de cette loi et doit être adapté à un employé ayant un problème de santé.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven. Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig. Het recht op een outplacementbegeleiding bedoeld in artikel 18/2 vervalt indien de werknemer binnen deze termijn niet reageert op het aanbod door de werkgever.

§ 2. Le travailleur visé au premier paragraphe dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre. L'écrit, par lequel le travailleur donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit. Le droit au reclassement professionnel visé à l'article 18/2 s'éteint à défaut pour le travailleur de réagir dans ce délai à l'offre faite par l'employeur.

§ 3. De adviserend geneesheer van het ziekenfonds wordt geïnformeerd over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding binnen een termijn van 15 dagen na aanvang van de outplacementbegeleiding, hetzij door het outplacementbureau mits toestemming van de werknemer, hetzij door de werknemer zelf. In voorkomend geval bespreekt de werknemer de outplacementbegeleiding en de resultaten ervan met de adviserend geneesheer van het ziekenfonds tijdens het medisch-sociaal onderzoek in het kader van het re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie bedoeld in het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

§ 3. Le médecin-conseil de la mutuelle est informé du début et du contenu du reclassement professionnel endéans un délai de quinze jours suivant le début du reclassement professionnel, soit par le bureau de reclassement professionnel avec le consentement du travailleur, soit par le travailleur lui-même. Le cas échéant, le travailleur discute du reclassement professionnel et de ses résultats avec le médecin-conseil de la mutuelle pendant l'examen médico-social dans le cadre du trajet de réintégration visant la réinsertion socio-professionnelle visé à l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

§ 4. De in paragraaf 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding van minstens dertig uren gedurende een maximumperiode van drie maanden vanaf de instemming met het aanbod zoals bedoeld in paragraaf 2, behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten. Dergelijke verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

§ 4. Le travailleur visé au § 1er a droit à un reclassement professionnel d'au moins trente heures durant une période maximum de trois mois à compter de la date du consentement à l'offre tel que visé au paragraphe 2, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer ou poursuivre cet reclassement professionnel. Un tel avertissement interrompt la procédure de reclassement professionnel.

§ 5. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van zes maanden nadat zij werd aangevat.".

§ 5. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de six mois après qu'elle a débuté. ».

Art. 9. In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/4 ingevoegd, luidende:

Art. 9. Dans la même section, il est inséré un article 18/4 rédigé comme suit :

"Art. 18/4. De werkgever wordt vrijgesteld van de in artikel 18/2 en 18/3 bedoelde verplichtingen wanneer hij onder de toepassing valt van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, die voor de in artikel 18 bedoelde werknemer een gelijkwaardige begeleiding naar een nieuwe baan organiseert ten laste van een sectoraal Fonds voor bestaanszekerheid.".

« Art. 18/4. L'employeur est dispensé des obligations visées aux articles 18/2 et 18/3 lorsqu'il relève d'une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, organisant, pour le travailleur visé à l'article 18, un accompagnement équivalent vers un autre emploi à charge d'un Fonds sectoriel de sécurité d'existence. ».

Hoofdstuk 4. Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de

Chapitre 4. Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis.

opzeggingstermijn.

Art. 10. In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 14 oktober 2018, wordt een artikel 37/12 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/12. Wanneer de werkgever in onderling akkoord met de werknemer deze laatste vrijstelt van het verrichten van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn, is de werkgever verplicht om de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer zich, binnen de maand nadat de vrijstelling is toegekend, moet inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van het gewest waar hij zijn woonplaats heeft.".

Art. 10. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 14 octobre 2018, il est inséré un article 37/12 rédigé comme suit :

« Art. 37/12. Lorsque l'employeur de commun accord avec le travailleur dispense celui-ci d'effectuer des prestations de travail pendant le délai de préavis, l'employeur est tenu d'informer le travailleur par écrit du fait que, dans le mois qui suit la dispense de prestations, celui-ci doit s'inscrire auprès du service régional de l'emploi de la région où il est domicilié. ».

Hoofdstuk 5. Scholingsbeding voor knelpuntberoepen.

Art. 11. In artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 27 december 2006 en gewijzigd bij de wetten van 26 december 2013 en 14 oktober 2018, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:

« § 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:

- wanneer het jaarloon 16.100 euro niet overschrijdt;
- wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;
- wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen;
- wanneer de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.".

Chapitre 5. Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

Art. 11. Dans l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 27 décembre 2006 et modifié par les lois du 26 décembre 2013 et du 14 octobre 2018, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit :

« § 4. La clause d'écolage est réputée inexistante :

- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 euros;
- lorsque il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;
- lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé ;

- lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans ou plus par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail. ».

Art. 12. In artikel 22bis, § 8 van dezelfde wet worden de woorden "De voorwaarde in paragraaf 4, eerste gedachtestreepje, is niet van toepassing" vervangen door de woorden "De voorwaarden in paragraaf 4, eerste en derde gedachtestreepje, zijn niet van toepassing".

Art. 12. Dans l'article 22bis, § 8 de la même loi, les mots « La condition prévue au paragraphe 4, premier tiret, ne s'applique » sont remplacés par les mots « Les conditions prévues au paragraphe 4, premier et troisième tiret, ne s'appliquent »

Hoofdstuk 6 – Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

Chapitre 6 – Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

Art. 13. In artikel 108 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt:

"2° vanaf de eerste dag van de zevende maand van het tijdvak van primaire ongeschiktheid als die zich bevindt na de laatste dag van de maand waarin hij de in 1° bedoelde leeftijd heeft bereikt, wanneer het gaat om een gerechtigde bedoeld in artikel 86, §1, 1°, a), na de maand waarin hij de in 1° bedoelde leeftijd heeft bereikt, met uitzondering van de werknemer die een vergoeding geniet naar aanleiding van de verbreking van de arbeidsovereenkomst omschreven in voormeld artikel;";

b) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt:

"3° vanaf de ingangsdatum van het ouderdoms-, het rust-, het anciënniteitspensioen of eender welk als dergelijk pensioen geldend voordeel, toegekend, hetzij door een Belgische of een buitenlandse instelling van sociale zekerheid, hetzij door een openbaar bestuur, een openbare instelling of een instelling van openbaar nut, dat hij in welke hoedanigheid dan ook geniet. Nochtans kan de Koning bepalen onder welke voorwaarden en in welke mate de uitkeringen kunnen worden gecumuleerd met één van die hierboven bedoelde pensioenen of voordelen gedurende het tijdvak voorafgaandelijk de eerste dag van de maand na die waarin hij de in 1° bedoelde leeftijd heeft bereikt.".

Art. 14. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2019 en is van toepassing op de arbeidsongeschiktheden die vanaf deze datum aanvatten.

... , ...

Art. 13. Dans l'article 108 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, modifié par l'arrêté royal du 23 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 2° est remplacé par ce qui suit:

« 2° à partir du premier jour du septième mois de la période d'incapacité primaire, lorsque celui-ci se situe après le dernier jour du mois au cours duquel il a atteint l'âge prévu au 1°, lorsqu'il s'agit d'un titulaire visé à l'article 86, § 1er, 1°, a), au-delà du mois au cours duquel il a atteint l'âge prévu au 1°, à l'exclusion du travailleur qui bénéficie d'une indemnité suite à la rupture du contrat de travail décrite à l'article précité; » ;

a) le 3° est remplacé par ce qui suit:

« 3° à partir de la date de prise de cours de la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de tout autre avantage tenant lieu de pareille pension, accordé soit par un organisme de sécurité sociale belge ou étranger, soit par un pouvoir public, par un établissement public ou d'utilité publique, dont il bénéfice à quelque titre que ce soit. Le Roi peut toutefois déterminer dans quelles conditions et dans quelle mesure les indemnités peuvent être accordées lorsqu'elles sont cumulées avec une telle pension ou un tel avantage durant la période précédant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge prévu au 1°. ».

Art. 14. Ce chapitre entre en vigueur le 1er janvier 2019 et s'applique aux incapacités de travail qui débutent à partir de cette date.

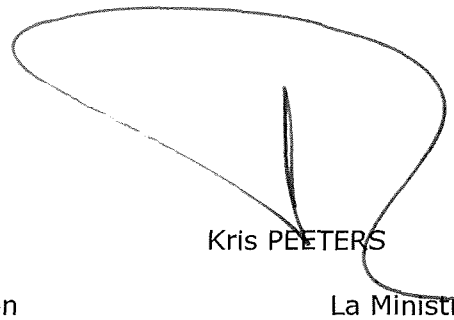
... , le... .

Van Koningswege :

De Minister van Werk

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi



Kris PEETERS

De Minister van Sociale Zaken

La Ministre des Affaires sociales

Maggie DE BLOCK

De Minister van Financiën

Le Ministre des Finances

Johan VAN OVERTELDT

VOORONTWERP VAN WET

TOT UITVOERING VAN DE ARBEIDSDEAL

INHOUD

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

SAMENVATTING

VOORONTWERP VAN WET TOT UITVOERING VAN DE ARBEIDSDEAL

Het wetsontwerp heeft als doel de arbeidsdeal gesloten op 24 juli 2018 uit te voeren. De maatregelen waarop dit wetsvoorstel betrekking heeft, betreffen:

- De Starterslonen voor jongeren;
- De outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht.
- De vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn;
- De scholingsbeding voor knelpuntberoepen;
- Het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Dames en Heren,

Hoofdstuk 1. – Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze bepaling behoeft geen commentaar.

Hoofdstuk 2. – Starterslonen voor jongeren

De wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale

AVANT-PROJET DE LOI

PORTANT MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD POUR L'EMPLOI

SOMMAIRE

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

RESUME

AVANT-PROJET DE LOI PORTANT MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD POUR L'EMPLOI

Le projet de loi a pour but de mettre en œuvre l'accord pour l'emploi conclu le 24 juillet 2018. les mesures visées par le présent projet de loi concernent:

- Les salaires de départ pour les jeunes;
- Le reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale ;
- La dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis ;
- La clause d'écolage pour les métiers en pénurie;
- Le droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension.

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames et Messieurs,

Chapitre 1er.- Disposition introductive

Article 1er

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Chapitre 2. - Salaires de départ pour les jeunes

La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale

cohesie voorziet in een systeem van startersjobs dat toelaat dat de werkgever het brutoloon van jongeren tussen 18 en 20 jaar vermindert met een bepaald percentage. De werkgever moet de jongere wel een forfaitaire toeslag betalen die hij via de aangifte van de bedrijfsvoorheffing recupereert en die ervoor moet zorgen dat de jongere geen inkomensverlies lijdt door de maatregel.

prévoit un système de premiers emplois pour les jeunes qui permet à l'employeur de réduire d'un certain pourcentage la rémunération brute de jeunes entre 18 et 20 ans. Mais l'employeur doit payer au jeune un supplément forfaitaire qu'il récupère via la déclaration du précompte professionnel et qui doit faire en sorte que le jeune ne subisse aucune perte de revenu en raison de la mesure.

De wet bepaalt daarbij ook dat de forfaitaire toeslag vrijgesteld is van de fiscale en sociale wetgeving. Het gaat dus om een toeslag die ervoor moest zorgen dat het netto-loonverschil tussen het niet-verminderde en het verminderde loon compenseert. Volgens de wet zou bij koninklijk besluit een tabel worden opgesteld die de forfaitaire toeslag bepaalt in functie van de leeftijd van de jongere en het niet verminderde loon.

La loi dispose également que la législation sociale et fiscale ne s'applique pas au supplément forfaitaire. Il s'agit donc d'un supplément devant veiller à compenser la différence de salaire net entre rémunération réduite et non réduite. La loi prévoyait qu'un tableau détaillant les montants de ce supplément forfaitaire en fonction de l'âge du jeune et de la rémunération non réduite allait être fixé par arrêté royal.

Omdat de fiscale en sociale afhoudingen op het loon bepaald worden aan de hand van een veelheid van parameters blijkt na analyse dat het nettoloon-effect van een verminderd brutoloon heel sterk kan verschillen naar gelang de situatie, zowel uitgedrukt in absolute bedragen als in percentages. Het is niet mogelijk om te voorzien in een adequate compensatie van het loonverlies van de jongere op basis van één tabel zoals momenteel door de wet wordt voorzien.

Après analyse, il apparaît que les retenues fiscales et sociales sur le salaire sont déterminées sur la base d'une multitude de paramètres, raison pour laquelle l'effet sur le salaire net d'une réduction du salaire brut peut fortement différer selon la situation, tant en montants absolus qu'en pourcentages. Il n'est pas possible de prévoir une compensation adéquate de la perte de revenu du jeune sur la base d'un tableau unique tel que prévu par la loi actuellement.

De wetswijziging voorzien in dit hoofdstuk biedt een oplossing voor het probleem zonder dat daarbij aan de hoofdbetrachting van de regeling wordt geraakt.

La modification de loi prévue dans le présent chapitre résout le problème sans toucher à l'objectif principal du régime.

Zo zal de werkgever nog steeds het brutoloon kunnen verlagen met 6%, 12% of 18% voor de jongeren van respectievelijk 20, 19 en 18 jaar.

Ainsi, l'employeur pourra-t-il toujours réduire le salaire brut de 6%, 12% ou 18% pour les jeunes de respectivement 20, 19 et 18 ans.

De werkgever zal ook nog steeds een toeslag moeten betalen aan de jongere. De toeslag zal echter niet meer berekend worden op basis van een tabel. De toeslag zal worden bepaald door het verschil te maken tussen het nettoloon berekend op basis van het verminderde brutoloon en het nettoloon berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon.

L'employeur devra également toujours payer un supplément au jeune. Le supplément ne pourra cependant plus être calculé sur la base d'un tableau. Le supplément sera déterminé par la différence entre le salaire net calculé sur la base de la rémunération brute réduite et le salaire net calculé sur la base de la rémunération brute non réduite.

Aangezien de toeslag niet langer forfaitair wordt berekend, worden de woorden 'forfaitaire' toeslag' telkens vervangen door de woorden 'compenserende toeslag'.

Vu que le supplément n'est plus calculé forfaitairement, les mots 'supplément forfaitaire' sont chaque fois remplacés par les mots 'supplément compensatoire'.

De werkgever kan nog steeds de toeslag recupereren via een vermindering van de door te storten bedrijfsvoorheffing.

Behalve deze aanpassing, bevat dit hoofdstuk nog een aantal verbeteringen en verduidelijkingen.

L'employeur pourra toujours récupérer le supplément via une réduction du précompte professionnel à verser.

Outre cette adaptation, le présent chapitre comprend encore un certain nombre d'améliorations et de précisions.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

Artikel 2

In dit artikel worden in de eerste plaats de werkgevers uitgesloten van sectoren waar nog cao's bestaan die voorzien in lagere minimumlonen voor jongeren tussen 18 en 21 jaar. De cao's nr. 43 en 50 van de Nationale Arbeidsraad zijn weliswaar dusdanig aangepast dat het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) geldt vanaf 18 jaar (met uitzondering van studenten), dat betekent niet dat de paritaire comités de minimumlonen vanaf 18 jaar moesten aanpassen. Deze sectoren niet uitsluiten uit het toepassingsgebied zou immers betekenen dat voor de betrokken jongeren het brutoloon tweemaal zou worden verlaagd, een eerste maal op basis van de sectorale CAO voor de jongerenlonen, en een tweede maal omwille van deze wet.

Vervolgens wordt duidelijk gedefinieerd welke vergoedingen procentueel kunnen worden verlaagd. Het gaat om de normaal verschuldigde brutolonen, uitbetaald door de werkgever, voor de werkgelijke arbeid, het gewaarborgd loon bij afwezigheden wegens ziekte, ongeval of andere met behoud van loon. Daarbij komen ook het enkel en dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremies en de verbrekingsvergoedingen.

Andere verloningen worden niet verminderd. Ze worden dus berekend en uitbetaald alsof het brutoloon niet werd verminderd. Het gaat bijvoorbeeld om verloningen voor overuren, voordelen uit werknemersparticipaties, geschenken. Evenmin vindt er een vermindering plaats van maaltijdcheques, eco-cheques en voordelen in natura. Alleen al door hun aard is een procentuele vermindering in deze laatste gevallen niet mogelijk. Tenslotte voor de volledigheid is het aangewezen te vermelden dat voor toepassing van deze wet een onkostenvergoeding niet wordt beschouwd als een loon, noch als een voordeel zodat onkostenvergoedingen niet kunnen worden

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article exclut en premier lieu les employeurs des secteurs où il existe encore des CCT prévoyant des salaires minimums moins élevés pour les jeunes entre 18 et 21 ans. Les CCT n° 43 et 50 du Conseil national du Travail ont certes été adaptées de telle sorte que le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) s'applique à partir de 18 ans (à l'exception des étudiants), mais cela ne signifie pas que les commissions paritaires doivent appliquer les salaires minimums à partir de 18 ans. Ne pas exclure ces secteurs du champ d'application signifierait en effet que pour les jeunes concernés, le salaire brut serait abaissé deux fois, une première fois sur la base de la CCT sectorielle pour les salaires jeunes et une deuxième fois à la suite de la présente loi.

Ensuite il est précisé quelles sont les indemnités qui peuvent être réduites en pourcentage. Il s'agit des rémunérations brutes normalement dues, payées par l'employeur, pour les prestations effectivement fournies, la rémunération garantie en cas d'absence de maladie, d'accident ou autres avec maintien de la rémunération. En plus de cela s'ajoutent le simple et double pécule de vacances, la prime de fin d'année et les indemnités de rupture.

D'autres rémunérations ne sont pas réduites. Elles sont donc calculées et payées comme si la rémunération brute n'avait pas été réduite. Il s'agit par exemple des compensations pour des heures supplémentaires, des avantages provenant des participations des travailleurs, des cadeaux. Il n'y a pas non plus une réduction des chèques-repas, des ecochèques et des avantages en nature. Déjà par leur nature une réduction en pourcentage n'est pas possible dans ces derniers cas. Enfin, pour être complet, il est recommandé de mentionner que, pour l'application de cette loi, une indemnité de défraiement n'est pas considérée comme une rémunération, ni comme un avantage, si bien que

verminderd met 6, 12 of 18%.

les indemnités de défraiement ne peuvent pas être réduites de 6, 12 ou 18%.

In 3° worden de flexi-werknemers uitgesloten van het toepassingsgebied. Het systeem van de flexi-werknemers heeft immers de werknemers voor ogen die al minstens 80% werken, terwijl de startersjobs zich specifiek richten op jongeren zonder werkervaring. Deze doelstellingen zijn niet compatibel. Daarnaast wordt een wettelijke basis gelegd om bij koninklijk besluit, na overleg in de Ministerraad, andere vormen van tewerkstelling uit te sluiten. Bedoeling is om de wetgeving op een snelle manier te kunnen aanpassen indien nieuwe tewerkstellingsvormen zouden worden ingesteld die niet compatibel zijn met de startersjobs.

Dans le 3°, les flexi-travailleurs sont exclus du champ d'application. Le système des flexi-travailleurs vise en effet les travailleurs qui travaillent déjà au moins à 80%, tandis que les premiers emplois pour les jeunes s'adressent spécifiquement aux jeunes sans expérience de travail. Ces objectifs ne sont pas compatibles. En outre, la base légale est posée pour exclure d'autres types d'emploi par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. L'objectif est de pouvoir adapter la législation rapidement si de nouveaux types d'emploi sont mis en place, incompatibles avec les premiers emplois pour les jeunes.

Artikel 33bis bevat een oplijsting van types van tewerkstelling waarmee geen rekening wordt gehouden bij het bepalen met het feit of de werknemer gedurende de kwartalen T-6 tot en met T-3 al heeft gewerkt. Deze lijst is gebaseerd op een gelijkaardige lijst met betrekking tot de flexi-werknemers (Wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken). Daarbij zijn echter de "extra's" in de horeca vergeten. We voegen deze categorie nu toe aan de lijst.

L'article 33bis contient une liste des types d'emploi dont il n'est pas tenu compte lorsque l'on détermine si le travailleur a déjà travaillé durant les trimestres T-6 à T-3 inclus. Cette liste se base sur une liste similaire concernant les flexi-travailleurs (Loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale). Les "extras" dans l'horeca ont toutefois été oubliés dans cette liste. Nous ajoutons cette catégorie à la liste.

De forfaitaire toeslag wordt niet langer bepaald aan de hand van een tabel maar door een berekening waarbij het verschil wordt gemaakt tussen de nettolonen berekend op basis van het niet-verminderde en het verminderde brutoloon. Op deze manier is het gegarandeerd dat de jongere geen loonverlies lijdt door onder toepassing van deze regeling te vallen.

Le supplément forfaitaire n'est plus déterminé à l'aide d'un tableau, mais par un calcul établissant la différence entre les salaires nets calculés sur la base de la rémunération brute réduite et de la rémunération brute non réduite. De cette manière, l'on garantit que le jeune ne subit pas de perte de revenu en raison de l'application de ce régime.

Aangezien de toeslag niet langer forfaitair wordt berekend, worden de woorden 'forfaitaire' toeslag' telkens vervangen door de woorden 'compenserende toeslag'.

Vu que le supplément n'est plus calculé forfaitairement, les mots 'supplément forfaitaire' sont chaque fois remplacés par les mots 'supplément compensatoire »

Om loonverlies in alle gevallen te vermijden is het echter ook nodig om een speciale regeling te voorzien voor de arbeiders. In tegenstelling tot de bedienden wordt hun enkel en dubbel vakantiegeld immers uitbetaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiekas op basis van het brutoloon zoals onderworpen aan de sociale zekerheid. Om loonverlies te vermijden, dient hun compenserende toeslag enigszins verhoogd te

Pour éviter une perte salariale dans tous les cas, il est toutefois aussi nécessaire de prévoir un régime spécial pour les ouvriers. Contrairement aux employés, leurs pécules de vacances simple et double sont en effet payés par l'Office national des Vacances annuelles ou par une caisse de vacances sur la base de la rémunération brute telle qu'assujettie à la sécurité sociale. Pour éviter une perte salariale, leur supplément compensatoire doit

worden met een vast percentage van het verminderde brutoloon. Dit percentage werd bekomen door rekening te houden met het brutobedrag van het enkel en dubbel vakantiegeld, de sociale inhouding op het dubbel vakantiegeld, de solidariteitsinhouding en de bedrijfsvoorheffing.

être augmenté d'un pourcentage fixe de la rémunération brute réduite. Ce pourcentage a été obtenu en tenant compte du montant brut des pécules de vacances simple et double, de la retenue sociale sur le double pécule de vacances, de la retenue de solidarité et du précompte professionnel.

Art. 3.

Art. 3.

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

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

Reeds sinds 1 juli 2018 kunnen werkgevers het brutoloon van de jonge werknemers verminderen. Deze jongeren hadden al recht op een forfaitaire toeslag als compensatie voor het loonverlies, maar bij gebrek aan uitwerking van de wettelijke bepalingen, kon de werkgever deze toeslag nog niet bepalen en dus ook niet betalen.

Depuis le 1er juillet 2018, les employeurs peuvent réduire le salaire brut des jeunes travailleurs. Ces jeunes avaient déjà droit à un supplément forfaitaire comme compensation pour la perte salariale, mais à défaut d'élaboration des dispositions légales, l'employeur ne pouvait pas déterminer ce supplément et ne pouvait donc pas le payer.

Hoofdstuk 3. Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht.

Chapitre 3. Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale.

Dit hoofdstuk heeft tot doel aan de werknemers het recht te verlenen op outplacement wanneer hun arbeidsovereenkomst door de werkgever werd beëindigd op basis van medische overmacht. Aangezien deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst juridisch geen ontslag uitmaakt, kunnen zij immers niet genieten van de bestaande regelingen inzake outplacement. Vandaar dat dit hoofdstuk voor deze werknemers in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers een nieuwe bijzondere regeling van outplacement invoert.

Ce chapitre a pour objectif d'accorder aux travailleurs le droit au reclassement professionnel lorsque leur contrat de travail est résilié par l'employeur pour des raisons de force majeure médicale. Étant donné que cette résiliation du contrat de travail ne constitue pas légalement un licenciement, ils ne peuvent bénéficier de la réglementation en vigueur en matière de reclassement professionnel. C'est pourquoi ce chapitre introduit un régime particulier de reclassement professionnel pour ces travailleurs dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 4.

Art. 4.

Artikel 4 voert in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers een nieuwe afdeling 3 in, met name de "bijzondere regeling van outplacement wanneer een werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst".

L'article 47 introduit dans le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, une nouvelle section 3, dénommée « régime particulier de reclassement professionnel lorsqu'un employeur invoque la force majeure médicale mettant fin au contrat de travail ».

Art. 5.

Artikel 5 voert een artikel 18 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18 bepaalt het toepassingsgebied van deze bijzondere regeling van outplacement. Het is van toepassing indien de werkgever zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer overeenkomstig artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze bijzondere regeling is dus niet van toepassing indien de werknemer zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.

Art. 5.

L'article 5 introduit un article 18 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article 18 définit le champ d'application de ce régime particulier de reclassement professionnel. Il s'applique si l'employeur a recours à la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail du travailleur concerné, conformément à l'article 34, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce régime particulier ne s'applique donc pas si le travailleur s'appuie sur un cas de force majeure pour mettre fin lui-même au contrat de travail.

Art. 6

Artikel 6 voert een artikel 18/1 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18/1 geeft een definitie van de outplacementbegeleiding die op basis van deze bijzondere regeling moet worden aangeboden door de werkgever. Het gaat om een begripsomschrijving die reeds gekend is in de bestaande regelingen inzake outplacement, maar die wordt aangevuld met de vereiste dat de outplacementbegeleiding moet zijn aangepast aan de situatie van de betrokken werknemer die kampt met een gezondheidsprobleem.

Art. 6

L'article 6 introduit un article 18/1 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article 18/1 fournit une définition du reclassement professionnel que l'employeur doit offrir sur base de ce régime particulier. Il s'agit d'une définition déjà connue dans la réglementation existante en matière de reclassement professionnel, mais complétée par l'exigence selon laquelle le reclassement professionnel doit être adapté à la situation du travailleur concerné qui souffre d'un problème de santé.

Art. 7

Artikel 7 voert een artikel 18/2 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18/2 bepaalt dat de werkgever aan de betrokken werknemer een outplacementbegeleiding moet aanbieden ter waarde van 1.800 euro.

Art. 7

L'article 7 introduit un article 18/2 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article 18/2 prévoit que l'employeur doit offrir au travailleur concerné un reclassement professionnel d'une valeur de 1800 euros.

Art. 8

Artikel 8 voert een artikel 18/3 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18/3 bepaalt de procedure en termijnen van deze regeling inzake outplacement.

De outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan dezelfde kwaliteitseisen als de outplacementbegeleiding van de algemene regeling inzake outplacement (vermeld in artikel 11/4, §2 van de wet van 5 september 2001). Daarnaast geldt de vereiste dat het aanbod moet zijn afgestemd op maat van de werknemer met een gezondheidsproblematiek.

Art. 8

L'article 8 introduit un article 18/3 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article prévoit la procédure et les délais de ce régime de reclassement professionnel.

L'offre de reclassement professionnel doit répondre aux mêmes critères de qualité que l'offre de reclassement professionnel du régime général (mentionnée à l'article 11/4, §2 de la loi du 5 septembre 2001). De plus, il est exigé que l'offre soit adaptée sur mesure au travailleur ayant un problème de santé.

De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om te reageren op het outplacementaanbod. Indien hij binnen deze termijn niet reageert, vervalt zijn recht op de outplacementbegeleiding.

Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour réagir à l'offre de reclassement professionnel. Dans le cas où il ne réagit pas, son droit au reclassement professionnel s'éteint.

De adviserend arts van het ziekenfonds wordt geïnformeerd over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding.

Le médecin-conseil de la mutuelle est informé du début et du contenu de l'offre de reclassement professionnel.

De betrokken werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding van minstens 30 uren gedurende een maximumperiode van drie maanden vanaf zijn instemming met het aanbod (naast het feit dat de outplacementbegeleiding een waarde moet hebben van 1.800 euro).

Le travailleur concerné a droit à un reclassement professionnel d'au moins 30 heures durant une période maximale de trois mois à dater de son accord avec l'offre (à côte du fait que l'offre de reclassement professionnel doit avoir une valeur de 1800 euros).

Net zoals in de algemene regeling inzake outplacement wordt voorzien in de mogelijkheid om de aanvang van de nog niet gestarte outplacementbegeleiding of het verdere verloop van de reeds begonnen outplacementbegeleiding op te schorten. Dit is met name het geval wanneer de werknemer zijn werkgever verwittigd heeft dat hij al een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de outplacementbegeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten. Wanneer deze werknemer zijn nieuwe betrekking verliest binnen drie maanden na indiensttreding, kan hij verzoeken dat de nog niet begonnen of slechts gedeeltelijk gevolgde outplacementbegeleiding, die werd aangeboden door zijn ex-werkgever, wordt aangevat of verder gezet. De outplacementbegeleiding neemt echter in elk geval een einde bij het verstrijken van een periode van zes maanden nadat zij is aangevat. Het spreekt uiteraard voor zich dat deze mogelijkheid van heropstarten of verderzetten van de outplacementbegeleiding maar mogelijk is indien de betrokken werknemer initieel recht had op de outplacementbegeleiding en dus binnen de termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, had gereageerd op het outplacementaanbod. Indien hij binnen deze termijn niet had gereageerd, was zijn recht op de outplacementbegeleiding immers al komen te vervallen zodat van een aanvang of hervatting van de outplacementbegeleiding uiteraard ook geen sprake meer kan zijn wanneer hij zijn nieuwe betrekking naderhand zou verliezen.

Comme dans le régime général de reclassement professionnel, il est prévu la possibilité de suspendre le début du reclassement professionnel qui n'a pas encore commencé ou la poursuite du processus de reclassement déjà commencé. C'est notamment le cas lorsque le travailleur a informé son employeur qu'il occupait déjà un poste chez un nouvel employeur ou qu'il avait une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaitait ni commencer ou ni continuer l'aide au reclassement. Lorsque ce travailleur perd son nouvel emploi endéans les trois mois de son entrée en service, il peut demander que l'offre de reclassement professionnel offerte par son ex-employeur qui n'a pas encore commencé ou qui n'a été que partiellement suivie, débute ou se poursuive. Toutefois, l'offre de reclassement professionnel prendra fin au bout d'une période de six mois à compter de son lancement. Il va sans dire que cette possibilité de relancer ou de continuer l'offre de reclassement professionnel n'est possible que si le travailleur en question avait le droit de bénéficier de ce reclassement professionnel et donc s'il a répondu à l'offre de reclassement professionnel dans un délai de quatre semaines à compter du moment de l'offre de l'employeur. S'il n'avait pas réagi dans ce délai, son droit au reclassement professionnel était déjà fini, de sorte que le début ou la reprise de l'offre de reclassement ne serait évidemment plus possible dans le cas où il perdrait ultérieurement son nouvel emploi.

Art. 9

Artikel 9 voert een artikel 18/4 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18/4 bepaalt dat de werkgever wordt vrijgesteld van zijn verplichtingen om een outplacementbegeleiding aan te bieden overeenkomstig deze bijzondere regeling, wanneer hij onder de toepassing valt van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die voor de betrokken werknemer een gelijkwaardige outplacementbegeleiding ten laste van een sectoraal Fonds voor bestaanszekerheid organiseert.

Art. 9

L'article 9 introduit un article 18/4 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article 18/4 prévoit que l'employeur est dispensé de l'obligation de fournir une offre en matière de reclassement professionnel conforme à ce régime particulier s'il relève du champ d'application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi et prévoyant pour le travailleur concerné un accompagnement au reclassement professionnel équivalent à charge d'un fonds sectoriel de subsistance.

Hoofdstuk 4. Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn.

In uitvoering van het regeerakkoord heeft de regering beslist dat werknemers zich moeten inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten binnen de maand nadat aan hun arbeidsovereenkomst een einde is gekomen. De bedoeling van deze maatregel is ervoor te zorgen dat snel werk kan worden gemaakt van de toeleiding naar een nieuwe baan. Door de werknemer te verplichten zich tijdig in te schrijven bij de arbeidsbemiddelingsdiensten wordt vermeden dat de competenties van de werknemer afnemen en dat de afstand tot de arbeidsmarkt vergroot. Om werknemers hiervan op de hoogte te brengen, zal het werkloosheidsbewijs C4 worden aangevuld met een vermelding die hen wijst op die verplichting.

Chapitre 4. Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis.

En application de l'accord de gouvernement, le gouvernement a décidé que les travailleurs doivent s'inscrire auprès des services régionaux de l'emploi dans le mois suivant la fin de leur contrat de travail. Cette mesure vise à assurer une transition rapide vers un nouvel emploi. En obligeant le travailleur à s'inscrire à temps auprès des services de l'emploi, on évite que les compétences du travailleur diminuent et que l'éloignement du marché du travail augmente. Afin d'en informer les travailleurs, le certificat de chômage C4 sera complété par une déclaration leur rappelant cette obligation.

De regering heeft tevens beslist dat de verplichting tot inschrijving reeds vroeger moet ingaan wanneer de werkgever en de werknemer in onderling akkoord overeenkomen dat de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid. In dat geval moet de werknemer zich inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten binnen de maand nadat het akkoord over de vrijstelling van arbeidsprestaties is gesloten. Op die manier wordt onnodig tijdverlies vermeden bij de zoektocht naar ander werk. Om ervoor te zorgen dat de werknemer die verplichting niet uit het oog verliest, dient te werkgever de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte te brengen op het ogenblik

Le gouvernement a également décidé que l'obligation d'inscription doit commencer plus tôt si l'employeur et le travailleur conviennent que le travailleur sera dispensé d'effectuer des prestations de travail pendant la période de préavis. Dans ce cas, le travailleur doit s'inscrire auprès des services régionaux de l'emploi dans un délai d'un mois après la conclusion de l'accord sur la dispense des prestations de travail. On évite ainsi des pertes de temps inutiles lors de la recherche d'un autre emploi. Afin que le travailleur ne perde pas de vue cette obligation, l'employeur doit l'informer par écrit lorsqu'il conclut un accord avec le travailleur sur la dispense de l'exécution du travail pendant la période de préavis. A cet effet, un nouvel article

dat hij met de werknemer een akkoord sluit met betrekking tot de vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn. Daartoe wordt een nieuw artikel 37/12 ingevoerd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

37/12 est introduit dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 10

Art. 10

Dit artikel voegt een nieuw artikel 37/12 toe aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit artikel is van toepassing wanneer de partijen in onderling akkoord overeenkomen dat de werknemer wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid tijdens de opzeggingstermijn. In dat geval is de werkgever verplicht om de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van het feit dat hij zich binnen de maand na het akkoord moet inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst.

Cet article ajoute un nouvel article 37/12 à la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail. Cet article s'applique lorsque les parties conviennent que le travailleur est dispensé d'effectuer des prestations de travail pendant la période de préavis. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer l'employé par écrit qu'il doit s'inscrire auprès du service régional de l'emploi dans un délai d'un mois à compter de l'accord.

Hoofdstuk 5. Scholingsbeding voor knelpuntberoepen.

Chapitre 5. Clause d'écolage pour les métiers en pénurie.

De wet van 14 oktober 2018 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de versoepeling van het scholingsbeding en de invoering van een scholingsbeding voor knelpuntberoepen, heeft onlangs de regeling inzake het scholingsbeding aangepast.

La loi du 14 octobre 2018 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue d'assouplir la clause d'écolage et d'instaurer une clause d'écolage pour les métiers en pénurie a apporté une première adaptation à la clause d'écolage.

Wanneer de vorming betrekking heeft op een knelpuntberoep, is het scholingsbeding voortaan ook toepasbaar wanneer de werknemer minder dan 34.180 euro verdient (bedrag van toepassing in 2018).

Lorsque la formation concerne un métier en pénurie, la clause d'écolage a été rendue applicable même dans le cas où ce travailleur gagne moins de 34.180 euros (montant applicable en 2018).

In het kader van de arbeidsdeal van de regering werd besloten om deze versoepeling van het scholingsbeding voor opleidingen in knelpuntberoepen te behouden. Op die manier hoopt de regering investeringen in de opleiding van werknemers aan te moedigen. Er zijn op dit ogenblik inderdaad veel banen beschikbaar, maar ze blijven vacant door het gebrek aan geschikte profielen.

Dans le cadre du deal pour l'emploi conclu par le Gouvernement, il a également été décidé de poursuivre cet assouplissement des clauses d'écolage visant des formations menant à des métiers en pénurie. De cette manière le Gouvernement espère stimuler l'investissement dans la formation des travailleurs. En effet on constate de nombreux emploi sont disponibles mais restent vacants faute de profils adéquats.

Art. 11 en 12

Art. 11 et 12

De nieuwe versoepeling van het scholingsbeding voor knelpuntberoepen voorziet in de mogelijkheid

Le nouvel assouplissement apporté à la clause d'écolage dans le cas des métiers en pénurie

dat dergelijk beding ook van toepassing kan zijn wanneer de vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen.

concerne la possibilité qu'une telle clause s'applique même quand la formation se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice d'une profession.

Hoofdstuk 6 – Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

Chapitre 6 - Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

Een werknemer kan beslissen om na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (die vandaag 65 jaar bedraagt) voort te werken en om nog geen beroep te doen op de toekenning van het rustpensioen, hoewel na deze wettelijke pensioenleeftijd een onbegrensde cumulatie van het rustpensioen met beroepsinkomsten toegelaten is. Het voortzetten van de werkzaamheid als werknemer kan immers tot doel hebben om een volledige loopbaanbreuk (meer bepaald 45 loopbaanjaren) te bereiken en bijgevolg een volledig rustpensioen te kunnen ontvangen. Voor de rustpensioenen die vanaf 1 januari 2019 ingaan, wordt bovendien bepaald dat alle periodes van tewerkstelling in de pensioenberekening zullen meetellen, ook na het bereiken van de volledige globale loopbaan (gelijk aan 14.040 voltijdse dagequivalenten). Het voortzetten van de tewerkstelling na het bereiken van de volledige globale loopbaan kan dus eveneens een hoger pensioen tot gevolg hebben.

Un travailleur salarié peut décider de continuer à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension (qui est aujourd'hui de 65 ans) et de ne pas encore demander de pension de retraite, bien qu'un cumul illimité de la pension de retraite et de revenus professionnels soit autorisé après cet âge légal de la pension. En effet, la personne qui poursuit ses activités en tant que travailleur salarié peut le faire dans le but d'atteindre une fraction de carrière complète (plus précisément 45 années de carrière) et, par conséquent, recevoir une pension de retraite complète. En outre, pour les pensions de retraite qui prennent cours à la date du 1er janvier 2019, il est stipulé que toutes les périodes d'occupation seront prises en compte dans le calcul de la pension, même après avoir atteint la carrière globale complète (égale à 14.040 jours équivalents temps plein). La poursuite de l'activité après avoir atteint la carrière globale complète peut donc également donner lieu à une pension plus élevée.

Vandaag heeft de werknemer die na de wettelijke pensioenleeftijd blijft voortwerken, slechts een zeer beperkt recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden immers aan deze gerechtigde ontzegd vanaf de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevat (cf. artikel 108, 2° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994). Aangezien deze werknemer doorgaans aanspraak kan maken op gewaarborgd loon, worden er aan hem – bij een arbeidsongeschiktheid die langer dan één maand duurt – slechts gedurende een uiterst beperkte periode of zelfs geen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen toegekend, hoewel op het door hem verworven loon nog steeds de vereiste sociale zekerheidsbijdragen voor de sector van de uitkeringen zijn ingehouden. In de

Actuellement, le travailleur salarié qui continue à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension n'a qu'un droit très limité à des indemnités d'incapacité de travail. En effet, les indemnités d'incapacité de travail sont refusées à ce titulaire à partir du premier jour du deuxième mois suivant le mois au cours duquel l'incapacité de travail a débuté (cf. article 108, 2° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994). Étant donné que ce travailleur salarié peut généralement prétendre à un salaire garanti, les indemnités d'incapacité de travail - si l'incapacité de travail dure plus d'un mois - lui sont accordées pour une durée très limitée seulement, voire ne lui sont pas accordées du tout, bien que les cotisations de sécurité sociale requises pour le secteur des indemnités soient toujours retenues sur le salaire qu'il perçoit. En pratique, un travailleur en incapacité de travail devra se contenter de sa pension de retraite après

praktijk valt een arbeidsongeschikte werknemer na de periode van gewaarborgd loon terug op haar of zijn rustpensioen. Op zich kan men na de ziekteperiode opnieuw aan de slag, maar dan bouwt de werknemer geen pensioenrechten meer op.

la période de salaire garanti. En soi, le travailleur peut après sa période de maladie reprendre le travail mais alors il ne se constitue plus de droits de pension supplémentaires.

In het kader van het beleid van de Regering om langer werken aan te moedigen, past het om dit in de tijd beperkte recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uit te breiden tot de eerste zes maanden van de periode van primaire ongeschiktheid voor de gerechtigden die nog niet daadwerkelijk het rustpensioen of eender welk als dergelijk pensioen geldend voordeel hebben genoten (wijziging van artikel 108, 2° van de voormelde gecoördineerde wet). Er wordt eveneens voorzien om de loontrekkende gerechtigde die ziek wordt vóór de eerste dag van de maand die volgt op die waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, nog verder te vergoeden vanaf deze dag en dat gedurende de nog vanaf deze datum te lopen periode van zes maanden (op voorwaarde van een blijvende onderwerping aan de 'RSZ-wet' van 27 juni 1969).

Dans le cadre de la politique du Gouvernement visant à encourager à travailler plus longtemps, il convient d'élargir ce droit aux indemnités d'incapacité de travail limité dans le temps aux six premiers mois de la période d'incapacité primaire pour les titulaires qui n'ont pas encore effectivement bénéficié de la pension de retraite ou à tout autre avantage tenant lieu de pareille pension (modification de l'article 108, 2° de la loi coordonnée précitée). Il est également prévu de permettre au titulaire salarié qui tombe malade avant le 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge légal de la pension de se voir indemniser à dater de ce jour et également durant la période de six mois restant à courir à partir de cette même date (à condition qu'il y ait assujettissement continu à la 'loi-ONSS' du 27 juin 1969).

De huidige reglementering inzake de rustpensioenen bepaalt een volledig cumulatieverbod tussen het rustpensioen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (cf. bijvoorbeeld artikel 25 van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers wat het stelsel van de werknemers betreft) zodat de gerechtigde slechts aanspraak kan maken op één van deze twee vervangingsinkomens. Er zal dus een weigering van de toekenning van het rustpensioen zijn als de gepensioneerde gerechtigde die tegelijkertijd nog een beroepsactiviteit verricht, ervoor opteert om bij een erkenning van de arbeidsongeschiktheid arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te ontvangen.

La réglementation actuelle concernant les pensions de retraite prévoit une interdiction de cumul complète de la pension de retraite avec des indemnités d'incapacité de travail (cf. par exemple l'article 25 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés en ce qui concerne le régime des travailleurs salariés) de sorte que le titulaire ne peut prétendre qu'à un de ces deux revenus de remplacement. Il y aura donc un refus d'octroi de la pension de retraite, si le titulaire pensionné qui exerce encore en même temps une activité professionnelle, choisit de percevoir des indemnités d'incapacité de travail en cas de reconnaissance d'une incapacité de travail.

Gelet op de voormelde doelstelling van de verlenging van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, past het bovendien om te bepalen dat voor de gerechtigden die na het bereiken van deze wettelijke pensioenleeftijd het pensioen al daadwerkelijk hebben genoten en tegelijkertijd nog een beroepsactiviteit verrichten, het genot van het

Vu l'objectif précité d'allongement du droit aux indemnités d'incapacité de travail après avoir atteint l'âge légal de la pension, il convient en outre de prévoir que pour les titulaires qui ont déjà effectivement bénéficié de la pension et qui exerce encore en même temps une activité professionnelle après avoir atteint cet âge légal de la pension, le bénéfice de la pension sera toujours prioritaire (donc toujours un refus d'octroi des indemnités

pensioen steeds prioritair zal zijn (dus steeds een weigering van de toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen). Met dit doel wordt artikel 108, 3° van de voormelde gecoördineerde wet gewijzigd. Enerzijds is het principiële cumulatieverbod tussen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en onder andere het rustpensioen zoals bepaald in de reglementering van de uitkeringsverzekering voor de werknemers van toepassing vanaf de ingangsdatum van het pensioen en anderzijds wordt de aan de Koning verleende delegatie aangepast die toelaat om af te wijken van het principiële cumulatieverbod. De Koning bepaalt voor het tijdvak voorafgaandelijk de eerste dag van de maand na die waarin de gerechtigde de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt onder welke voorwaarden en in welke mate de uitkeringen kunnen worden gecumuleerd met onder andere een rustpensioen. Hieruit volgt dat de uitkeringen steeds zullen worden geweigerd vanaf de eerste dag van de maand na die waarin de betrokkene – die al daadwerkelijk zijn aanspraken heeft doen gelden op het rustpensioen – de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

d'incapacité de travail). A cette fin, l'article 108, 3° de la loi coordonnée précitée est modifié. D'une part, l'interdiction de cumul de principe des indemnités d'incapacité de travail avec, entre autres, la pension de retraite prévue dans la réglementation de l'assurance indemnités s'applique à partir de la date de prise de cours de la pension et, d'autre part, la délégation octroyée au Roi visée à l'article 108, 3° de la loi coordonnée précitée qui permet de déroger à l'interdiction de cumul de principe est adaptée. Le Roi détermine dans quelles conditions et dans quelle mesure les indemnités peuvent être accordées lorsqu'elles sont cumulées avec, entre autres, une pension de retraite pour la période précédant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le titulaire atteint l'âge légal de pension. Il s'ensuit que les indemnités seront toujours refusées à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le titulaire – qui a déjà effectivement fait valoir ses droits à la pension de retraite – atteint l'âge légal de la pension.

De huidige cumulatieregeling bedoeld in artikel 235 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, is dus niet langer van toepassing vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de betrokkene de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

La règle actuelle de cumul visée à l'article 235 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, n'est donc plus applicable à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'intéressé a atteint l'âge légal de la pension.

ARTIKELSGEWIJZE COMMENTAAR

Art. 13

Deze bepaling beoogt om het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor de werknemer die na de wettelijke pensioenleeftijd voortwerkt, uit te breiden tot de eerste zes maanden van de periode van primaire ongeschiktheid (in plaats van slechts een toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen tot de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevat).

Verder wordt voorzien dat de Koning voor het tijdvak voorafgaandelijk de eerste dag van de maand na die waarin de betrokkene de wettelijke

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 13

Cette disposition vise à élargir aux six premiers mois de la période d'incapacité primaire le droit aux indemnités d'incapacité de travail pour le travailleur salarié qui continue à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension (au lieu de n'octroyer les indemnités d'incapacité de travail que jusqu'au premier jour du deuxième mois suivant le mois au cours duquel l'incapacité de travail a commencé).

De plus, il est prévu que le Roi peut déterminer dans quelles conditions et dans quelle mesure les indemnités peuvent être accordées lorsqu'elles sont

pensioenleeftijd bereikt, kan bepalen onder welke voorwaarden en in welke mate de uitkeringen kunnen worden gecumuleerd met onder andere een rustpensioen.

cumulées, entre autres, avec une pension de retraite pour la période précédant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le titulaire atteint l'âge légal de la pension.

Art. 14

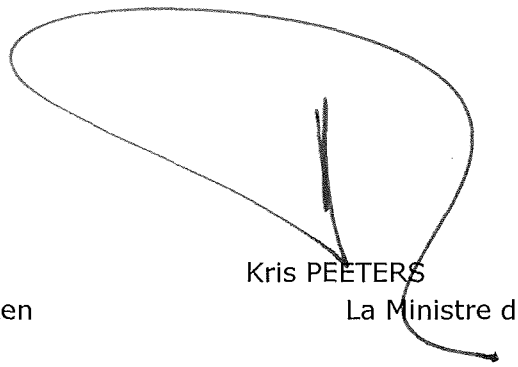
Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van artikel 16, namelijk op 1 januari 2019.

Art. 14

Cet article détermine la date d'entrée en application de l'article 16, à savoir le 1er janvier 2019.

De Minister van Werk

Le Ministre de l'Emploi



Kris PEETERS

De Minister van Sociale Zaken

La Ministre des Affaires sociales

Maggie DE BLOCK

De Minister van Financiën

Le Ministre des Finances

Johan VAN OVERTELDT