

AVANT-PROJET DE LOI

PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AU TRAVAIL

SOMMAIRE

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

RESUME

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

Afin de soutenir la reprise socio-économique amorcée, le gouvernement s'est doté d'un plan de redémarrage et de transition.

Le premier axe de ce plan comprend un ensemble de mesures pour réformer le marché de travail. Avec la crise sans précédent que nous traversons, le but est d'offrir un nouveau souffle et de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises.

Ces mesures s'inscrivent dans l'objectif du gouvernement, avec le soutien des Régions, d'atteindre un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030.

Le projet de loi comprend des mesures en matière :

- d'horaires de travail à temps partiel variables ;
- de la possibilité de réaliser son temps de travail à temps plein sur quatre jours ;
- de prestations dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné ;
- de prestations via des plateformes numériques donneuses d'ordres ;

VOORONTWERP VAN WET

HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

INHOUD

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

SAMENVATTING

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

Ter ondersteuning van het sociaaleconomisch herstel dat op gang is gekomen, heeft de regering een herstart- en transitieplan opgesteld.

De eerste as van dat plan omvat een reeks maatregelen om de arbeidsmarkt te hervormen. Met de ongekende crisis die we doormaken, is het de bedoeling om werknemers en bedrijven weer ademruimte te geven en nieuwe kansen te bieden.

Deze maatregelen passen in het kader van de doelstelling van de regering om, met de steun van de regio's, tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80 % te bereiken.

Het ontwerp bevat maatregelen met betrekking tot:

- de variabele deeltijdse werkroosters;
- de mogelijkheid om voltijdse prestaties te presteren op 4 dagen;
- prestaties in het kader van een wisselend weekregime;
- prestaties via digitale platformen die opdrachten geven ;

- | | |
|---|---|
| - d'accidents du travail des travailleurs occasionnels de l'économie de plateformes ; | - arbeidsongevallen van occasionele platformwerknemers ; |
| - de durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel pour les personnes participant au programme d'insertion professionnelle; | - de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers voor de personen die deelnemen aan een arbeidsinschakelingsprogramma ; |
| - de la possibilité de mettre un travailleur à la disposition d'un autre employeur pendant une période de préavis dans le cadre d'un trajet de transition ; | - de mogelijkheid om een werknemer tijdens een opzeggingstermijn ter beschikking te stellen van een andere werkgever in het kader van een transitietraject; |
| - d'employabilité des travailleurs ; | - de bevordering van de inzetbaarheid van werknemers; |
| - d'e-commerce ; | - e-commerce ; |
| - de droit à la déconnexion ; | - het recht op deconnectie ; |
| - de formation des travailleurs tout au long de leur carrière et de relance de l'intérêt des candidats pour les métiers en pénurie ; | - Opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan en om het herlanceren van de interesse van kandidaten voor de knelpuntberoepen; |
| - de monitoring des métiers en pénurie ; | - de monitoring van knelpuntberoepen; |
| - d'un "monitoring" de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel ; | - de "monitoring" van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau; |
| - de droit individuel à la formation ; | - een individueel opleidingsrecht voor elke werknemer; |
| - de création de fonds de sécurité d'existence intersectoriels. | - het creëren van intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid. |

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames et Messieurs,

Ce projet de loi vise un certain nombre de mesures diverses et des modifications dans diverses lois qui relèvent de la compétence du département du Travail visant à reformer le marché du travail afin d'offrir un nouveau souffle et de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises et afin de contribuer à la croissance du taux d'emploi.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Dames en Heren,

Dit wetsontwerp beoogt een aantal diverse maatregelen te nemen en wijzigingen aan te brengen in diverse wetten die onder de bevoegdheid van het departement Werk vallen om de arbeidsmarkt te hervormen om werknemers en bedrijven weer ademruimte te geven en bij te

dragen aan de stijging van de werkgelegenheidsgraad.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre du plan de redémarrage et de transition adopté par le gouvernement afin d'offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises et de contribuer à la réalisation de l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030 que s'est fixé le gouvernement fédéral et les entités fédérées.

- En ce qui concerne les horaires de travail à temps partiel variables, il y a une augmentation du délai de communication minimal que l'employeur doit respecter lorsqu'il notifie l'horaire de travail variable applicable aux travailleurs à temps partiel.

Cette mesure contribue à favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs concernés et permet plus de prévisibilité pour que le travailleur puisse entreprendre une activité complémentaire comme un emploi ou une formation.

- Le chapitre 3 du présent projet de loi a pour objectif d'adapter les horaires de travail à la demande du travailleur pour atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces mesures sont adoptées dans l'intérêt du travailleur et doivent s'interpréter comme telles.

Ces mesures sont évidemment instaurées sans remise en cause des dispositions concernant les vacances annuelles et le droit aux congés. L'employeur et le travailleur devront veiller à répartir les congés équitablement entre les semaines où la durée de travail est plus courte et les semaines où la durée de travail est plus longue. L'employeur ne peut par exemple pas octroyer les congés aux travailleurs que les semaines où les heures de travail sont moindres. Les abus pourront être recherchés, constatés et sanctionnés. En effet, le droit aux vacances annuelles et aux congés est consacré dans la législation.

Deze maatregelen kaderen binnen het relance- en transitieplan aangenomen door de regering teneinde nieuwe mogelijkheden te bieden aan de werknemers en ondernemingen en bij te dragen aan de realisatie van de door de federale regering en de gefedereerde entiteiten gestelde doelstelling om een werkgelegenheidsgraad van 80% te bekomen tegen 2030.

- Met betrekking tot de variabele deeltijdse werkroosters wordt voorzien in de optrekking van de minimale bekendmakingstermijn die de werkgever in acht moet nemen bij de kennisgeving van het toepasselijk variabel werkrooster aan de deeltijdse werknemers.

Deze maatregel draagt bij aan een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven van de betrokken werknemers en laat een grotere voorzienbaarheid toe voor de werknemer opdat deze een bijkomende activiteit kan uitoefenen zoals een job of opleiding.

- Het Hoofdstuk 3 van dit ontwerp heeft tot doel de werktijd aan te passen op verzoek van de werknemer om tot een betere work-life balans te komen. Deze maatregelen zijn genomen ten voordele van de werknemer en dienen in die zin geïnterpreteerd te worden.

Deze maatregelen zijn natuurlijk ingesteld zonder de bepalingen inzake de jaarlijkse vakantie en de opname van verloven in vraag te stellen. De werkgever en de werknemer dienen erover te waken dat de verloven evenwichtig verdeeld worden tussen weken met minder prestaties en weken met meer prestaties. De werkgever kan bijvoorbeeld niet aan de werknemer slechts vakantiedagen toekennen tijdens weken waarin de werknemer minder prestaties verricht. Misbruiken kunnen worden opgespoord, vastgesteld en

gesanctioneerd aangezien het recht op jaarlijkse vakantie en verloven is verankerd in de wetgeving.

La première mesure vise à introduire une nouvelle possibilité pour le travailleur d'effectuer une semaine de travail normale à temps plein sur une période de quatre jours. A cette fin, moyennant une modification du règlement de travail, la limite quotidienne de travail peut être portée, à la demande préalable et écrite du travailleur, à neuf heures et demie si le travailleur effectue effectivement son temps de travail sur quatre jours. Dans le cas où la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38 heures (avec un maximum de 40 heures), une convention collective de travail peut prévoir que la durée quotidienne de travail est égale à la durée hebdomadaire effective du travail divisé par quatre. Cette mesure s'inscrit dans un cadre volontaire pour le travailleur qui est garanti par une procédure spécifique qui nécessite une concertation collective et une demande préalable et écrite du travailleur concerné.

En aucun cas, cette mesure n'entraîne une augmentation de la durée hebdomadaire du travail qui doit toujours être respectée conformément à la loi et aux conventions collectives de travail.

Le travailleur bénéficie d'un droit de demander l'application de cette mesure de sorte que l'employeur doit motiver le refus. Le travailleur ne peut subir de conséquence négative du fait de cette demande. Des mesures sont prévues afin de s'en assurer.

Cette mesure permettant d'exercer son temps de travail sur quatre jours est évidemment directement liée au mécanisme de réduction collective du temps de travail. L'objectif étant explicitement d'améliorer le bien-être du travailleur et de permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, l'aspect de l'aménagement du temps est en effet crucial, comme le précise l'accord de gouvernement. A ce sujet, l'accord de gouvernement prévoit que peu utilisé, le système actuel de réduction de la cotisation ONSS pour réduction collective du temps de travail sera évalué et adapté. L'évaluation et l'adaptation

De eerste maatregel voorziet de invoering van een nieuwe mogelijkheid voor de werknemer om een normale voltijdse werkweek te presteren gedurende 4 dagen. Hiertoe kan, mits wijziging van het arbeidsreglement en op voorafgaand verzoek van de werknemer, de dagelijkse limiet inzake arbeidsuren op negen en een half uren gebracht worden indien de werknemer daadwerkelijk zijn arbeidstijd op vier dagen verricht. Wanneer de werkelijke wekelijkse arbeidstijd meer dan 38 uur bedraagt (met een maximum van 40 uur), kan in een collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald dat de dagelijkse arbeidstijd gelijk is aan de werkelijke wekelijkse arbeidstijd gedeeld door vier. Deze maatregel is vrijwillig voor de werknemer en wordt gewaarborgd door een specifieke procedure die collectief overleg en een voorafgaand schriftelijk verzoek van de betrokken werknemer vereist.

In geen geval leidt deze maatregel tot een verlenging van de wekelijkse arbeidsduur, die altijd in overeenstemming met de wet en de collectieve arbeidsovereenkomsten moet worden nageleefd.

De werknemer geniet het recht om de toepassing van deze maatregel te vragen waardoor de werkgever een weigering dient te rechtvaardigen. De werknemer mag geen negatieve gevolgen ondervinden van een dergelijke vraag. Maatregelen zijn voorzien om dit te garanderen.

Deze maatregel die toelaat om de arbeidstijd op vier dagen te verrichten, is onlosmakelijk verbonden met het mechanisme van de collectieve arbeidsduurvermindering. Gezien de expliciete doelstelling het verbeteren van het welzijn van de werknemer en het toelaten van een beter evenwicht tussen werk- en privéleven is, is het regelen van de arbeidstijd cruciaal, zoals verduidelijkt in het regeerakkoord. Wat dit betreft, voorziet het regeerakkoord dat het weinig gebruikte huidige

du système actuel aura lieu, en concertation avec les partenaires sociaux, durant le premier semestre de 2022. L'objectif étant évidemment d'augmenter le recours à ce système permettant une réduction collective du temps de travail au sein des entreprises.

Une seconde mesure consiste à mettre en place un régime de temps de travail hebdomadaire alterné. En effet, on introduit une nouvelle possibilité d'aménagement du temps de travail pour le travailleur organisé selon un cycle sur deux semaines consécutives pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que les prestations de la première semaine soient directement compensées par celles de la deuxième semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale du travail. Par exemple, si un travailleur à temps plein preste 45 heures la semaine A, il prestera 31 heures la semaine B.

Par dérogation, afin de tenir compte de la période spécifique des grandes vacances, pour le troisième trimestre de l'année et en dehors du troisième trimestre quand il y a un événement imprévu dans le chef du travailleur, le travailleur peut organiser son cycle sur une période de quatre semaines.

Ce nouveau régime hebdomadaire alterné vise à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du travailleur. Le travailleur pourra, par exemple, adapter son régime de travail à temps plein aux règles de garde convenues pour son enfant dans le cadre d'une coparentalité.

Le travailleur bénéficie d'un droit de demander l'application de cette mesure de sorte que l'employeur doit motiver le refus et le travailleur ne peut subir de conséquence négative du fait de cette demande. Des mesures sont prévues en ce sens.

systeem van de RSZ-bijdragevermindering voor de collectieve arbeidsduurvermindering zal geëvalueerd en aangepast worden. De evaluatie en aanpassing van het huidige systeem zal, in overleg met de sociale partners, in de eerste helft van 2022 gebeuren. De bedoeling is natuurlijk om het gebruik van dit systeem, dat een collectieve arbeidsduurvermindering op het niveau van de ondernemingen toelaat, te verhogen.

Een tweede maatregel bestaat in het instellen van een wisselend weekregime. We voorzien een nieuwe mogelijkheid tot tijdsregeling voor de werknemer, namelijk een regeling georganiseerd volgens een cyclus over twee opeenvolgende weken waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de prestaties in de eerste week worden rechtstreeks gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. Als bijvoorbeeld een voltijdse werknemer in week A 45 uur werkt, zal hij in week B 31 uur werken.

In afwijking daarvan, en teneinde rekening te houden met de specifieke periode van de grote vakantie, kan de werknemer gedurende het derde trimester van het jaar en buiten het derde trimester in geval een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer dit vereist, z'n cyclus organiseren over vier opeenvolgende weken.

Dit nieuwe wisselend weekregime beoogt een verbetering van het evenwicht tussen het werk en privéleven van de werknemer. Zo zal de werknemer zijn voltijdse arbeidsregeling bv. kunnen aanpassen aan de verblijfsregeling die in het kader van een co-ouderschap is overeengekomen voor zijn kind.

De werknemer geniet het recht om de toepassing van de maatregel te vragen waardoor de werkgever een weigering dient te rechtvaardigen. De werknemer mag geen negatieve gevolgen ondervinden van een dergelijke vraag. Maatregelen zijn voorzien om dit te garanderen.

Pour garantir au travailleur la possibilité d'exercer ses droits et de veiller à ce que l'adaptation de ses horaires soit bien conforme à ses besoins propres, ces deux mesures (semaine de 4 jours et régime hebdomadaire alterné) font l'objet d'un encadrement.

Afin d'encadrer correctement de telles adaptations des horaires du travailleur, il faut veiller à ne pas dépasser certaines limites sur une base quotidienne et hebdomadaire. En effet, l'objectif est d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée du travailleur et donc d'éviter un accroissement de la charge psycho-sociale avec des risques de burn-out. A ce titre, des mesures complémentaires comme le droit à la déconnexion sont également prévues dans le présent projet de loi.

- Ces dernières années, le travail via des plateformes s'est rapidement développé et la crise du coronavirus a également accéléré l'expansion de ce type d'activités. Depuis plusieurs années, la nature de la relation de travail d'un travailleur de plateformes vis-à-vis d'une plateforme donneuse d'ordres pose des problèmes. En effet, ces dernières années, la Commission administrative de règlement de la relation de travail et les Cours et Tribunaux ont été saisis d'un certain nombre de dossiers concernant la qualification de la relation de travail dans l'économie de plateformes à l'initiative tantôt du travailleur, de la plateforme ou des institutions publiques. La jurisprudence récente de la Commission administrative de règlement de travail et la jurisprudence bruxelloise ont démontré des difficultés dans l'interprétation des dispositions législatives sur la nature des relations de travail en ce qui concerne les plateformes.

Les dispositions proposées ont alors pour objectif de créer de la sécurité juridique. Le projet de loi introduit dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (appelée communément loi sur la nature des relations de travail) huit nouveaux critères spécifiques applicables en cas de travail via une plateforme donneuse d'ordres. Lorsqu'un certain nombre de ces critères sont remplis, il sera présumé

Om aan de werknemer de mogelijkheid tot uitoefening van diens rechten te garanderen en erover te waken dat de aanpassing van de werkroosters in overeenstemming is met zijn noden, is voor beide maatregelen (4-dagen week en wisselend weekregime) een omkadering voorzien.

Teneinde dergelijke aanpassingen van de werkroosters van de werknemer correct te omkaderen, moet erover gewaakt worden dat bepaalde dag- of weekgrenzen niet overschreden worden. De bedoeling is om het evenwicht tussen werk en privéleven van de werknemer te verbeteren en om burn-outs te vermijden. In die zin worden ook bijkomende maatregelen zoals het recht op onbereikbaarheid in uitvoering gebracht via dit ontwerp.

- De laatste jaren is platformwerk snel toegenomen en heeft de coronacrisis ook de uitbreiding van deze activiteiten versneld. De aard van de arbeidsrelatie van een platformwerker ten opzichte van een platform dat orders geeft, is al enkele jaren een probleem. De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie en de Hoven en Rechtbanken hebben de laatste jaren immers een aantal zaken aanhangig gemaakt betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie in de platformeconomie, op initiatief van de werknemer, het platform of de overheidsinstellingen. Uit de recente jurisprudentie van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie en de Brusselse jurisprudentie blijkt dat er problemen zijn met de interpretatie van de wettelijke bepalingen inzake de aard van de arbeidsrelaties met betrekking tot platformen.

De voorgestelde maatregelen hebben dan ook tot doel rechtszekerheid te creëren. Het wetsontwerp voegt in de programmawet (I) van 27 december 2006 (algemeen naar verwezen als de arbeidsrelatiewet) acht nieuwe specifieke criteria in die van toepassing zijn in geval van arbeid door middel van een platform opdrachtgever. Wanneer

exister un contrat de travail. La fixation de ces critères facilite donc la détermination de la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, du statut social de celui-ci. Cette mesure s'inscrit dans la philosophie générale de la loi sur la nature des relations de travail. Le contenu des critères généraux et la relation entre les critères généraux et les critères supplémentaires pour l'économie de plateforme restent donc inchangés.

En effet, la loi actuelle crée déjà une présomption de contrat de travail pour certains secteurs économiques (p.e. construction, nettoyage,...). Sauf preuve contraire, la relation de travail existant dans les secteurs économiques visés est présumée être exécutée dans les liens d'un contrat de travail lorsqu'il apparaît que plus de la moitié des critères supplémentaires sont remplis. Inversement, si plus de la moitié de ces critères ne sont pas remplis, la relation de travail est présumée, sauf preuve contraire, être un contrat d'indépendant. Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des 4 critères généraux.

Cette mesure s'inscrit dans la logique et la philosophie de la Résolution sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes – nouvelles formes d'emploi liées au développement numérique adoptée par le Parlement européen, le 16 septembre 2021 ainsi que de la proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

Comme précisé dans le considérant S de la Résolution du Parlement européen, il n'est pas souhaitable que la constitution de droits sociaux se fasse via l'adoption d'un troisième statut :

wordt voldaan aan een bepaald aantal criteria, zal ervan uit worden gegaan dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. De bepaling van deze criteria maakt het dus eenvoudiger te bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut. Deze maatregel past in het kader van de algemene filosofie van de wet op de aard van de arbeidsrelaties. De inhoud van de algemene criteria en de verhouding tussen de algemene criteria en de bijkomende criteria voor de platformeconomie blijven bijgevolg ongewijzigd.

De bestaande wet creëert een vermoeden van arbeidsovereenkomst voor bepaalde economische sectoren (bv. bouw, schoonmaak, enz.). Behoudens bewijs van tegendeel, wordt de in de betrokken economische sectoren bestaande arbeidsrelatie geacht te worden uitgevoerd binnen de kaders van een arbeidsovereenkomst wanneer blijkt dat aan meer dan de helft van de bijkomende criteria is voldaan. Omgekeerd, als niet aan meer dan de helft van deze criteria wordt voldaan, wordt de arbeidsrelatie, tenzij het tegendeel is bewezen, vermoed een overeenkomst voor zelfstandigen te zijn. Dit vermoeden kan door alle middelen van recht en in het bijzonder op basis van 4 algemene criteria worden weerlegd.

Deze maatregel kadert in de resolutie over behoorlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming van platformwerkers – nieuwe tewerkstellingsvormen in samenhang met de digitale ontwikkeling aangenomen door het Europees Parlement op 16 september 2021 net als het voorstel van Europese richtlijn COM(2021) 762 betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerknemers.

Zoals in overweging S van de resolutie van het Europees parlement wordt opgemerkt, is het niet wenselijk dat de sociale rechten tot stand komen door de invoering van een derde statuut.

« Un « statut tiers » spécial pour les travailleurs de plateformes ne ferait que fausser davantage la concurrence entre les plateformes de travail numériques et les entreprises de l'économie traditionnelle, en particulier les PME. Il ne serait pas compatible avec les classifications nationales des travailleurs salariés et des travailleurs véritablement indépendants, et aurait des conséquences juridiques, administratives et légales imprévisibles, tout en comportant un risque de segmentation du marché du travail. »

« Een speciale "derde status" zou voor platformwerkers de mededinging tussen digitale arbeidsplatforms en bedrijven in de traditionele economie, met name kmo's, verder verstoren en niet verenigbaar zijn met de nationale indelingen van werknemers en echte zelfstandigen in de lidstaten, hetgeen onvoorspelbare wettelijke, administratieve en juridische gevolgen zou hebben en een groot risico op verdere segmentering van de arbeidsmarkt met zich mee zou brengen. »

La Résolution du Parlement Européen s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre d'une présomption. En effet, le point 5 de la résolution « invite la Commission, en vue de faciliter la classification correcte des travailleurs de plateformes, à introduire dans sa proposition à venir une présomption réfragable d'une relation de travail dans le cas des travailleurs de plateformes, conformément à la définition nationale prévue dans la législation ou les conventions collectives en vigueur dans chaque État membre, conjuguée à un renversement de la charge de la preuve ».

De Resolutie van het Europees Parlement onderschrijft volledig het instellen van een vermoeden. Punt 5 van de resolutie stelt namelijk: « de Commissie verzoekt om, teneinde de correcte classificatie van platformwerkers te vergemakkelijken, in haar komende voorstel een weerlegbaar vermoeden van een arbeidsverhouding voor platformwerkers op te nemen, overeenkomstig de nationale definities in de respectieve wetgeving of collectieve overeenkomsten van de lidstaten, in combinatie met omkering van de bewijslast ».

Répondant à l'invitation du Parlement européen, la Commission européenne a déposé, comme mentionné *supra*, en date du 9 décembre 2021, la proposition de Directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes ».

Beantwoordend aan de uitnodiging van het Europees parlement, heeft de Europese Commissie, zoals *supra* vermeldt, op 9 december 2021 het voorstel van Europese richtlijn COM(2021) 762 betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerknemers neergelegd.

Dans l'exposé des motifs, la Commission européenne souligne la nécessité de réglementer le travail par l'intermédiaire des plateformes et la gestion algorithmiques. On peut lire ce qui suit : « Les plateformes numériques de travail utilisent des systèmes automatisés pour faire correspondre l'offre et la demande de travail. Les plateformes de travail numériques les utilisent, bien que de manière différente, pour attribuer des tâches, contrôler, évaluer et prendre des décisions pour les personnes qui y travaillent. Ces pratiques sont souvent appelées "gestion algorithmique". Bien que la gestion algorithmique s'applique de plus en plus largement sur le

In de Memorie van Toelichting onderlijnt de Europese commissie de noodzaak om het werken via tussenkomst van een platform en het beheer van algoritmes te reglementeren. We kunnen het volgende lezen: "Digitale arbeidsplatformen gebruiken geautomatiseerde systemen om vraag en aanbod van werk op elkaar af te stemmen. Digitale arbeidsplatformen gebruiken ze, weliswaar op uiteenlopende manieren, om taken toe te wijzen, monitoring uit te voeren, te evalueren en besluiten te nemen voor de mensen die via die platformen werken. Dergelijke werkwijzen worden vaak

marché du travail, elle est clairement inhérente au modèle économique des plateformes numériques de travail. Elle permet de faire correspondre efficacement l'offre et la demande, mais elle a également des implications importantes pour les conditions de travail dans le domaine des plateformes. La gestion algorithmique dissimule également le fait que les personnes qui effectuent le travail sont dans une relation d'autorité et de contrôle avec la plateforme numérique. Le risque de préjugés et de discrimination dans la gestion algorithmique peut également renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes. Comprendre comment les algorithmes influencent ou déterminent certaines décisions (telles que les futures opportunités de missions ou de primes, l'imposition de sanctions ou l'éventuelle suspension ou restriction des comptes) est d'une importance capitale, étant donné l'impact sur les revenus et les conditions de travail des personnes travaillant par le biais de plateformes d'emploi numériques. Cependant, la transparence est actuellement insuffisante en ce qui concerne ces systèmes automatisés de suivi et de prise de décision, et les personnes ne disposent pas d'un accès efficace aux recours juridiques contre les décisions prises par ou via ces systèmes. La gestion algorithmique est un phénomène relativement nouveau et - hormis les règles de l'UE en matière de protection des données - largement non réglementé dans l'économie des plateformes, qui pose des problèmes aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques.

Les problèmes d'application et le manque de traçabilité et de transparence, y compris dans les situations transfrontalières, sont également considérés comme exacerbant certains cas de mauvaises conditions de travail ou d'accès insuffisant à la protection sociale. Les autorités nationales ne disposent pas toujours d'un accès suffisant aux données relatives aux plateformes de travail numérique et aux personnes qui y travaillent, telles que le nombre de personnes effectuant régulièrement des travaux sur les plateformes, leur statut contractuel ou

“algorithmisch beheer” genoemd. Hoewel algorithmisch beheer op steeds meer manieren breder op de arbeidsmarkt wordt toegepast, is het duidelijk inherent aan het bedrijfsmodel van digitale arbeidsplatformen. Het zorgt voor een efficiënte afstemming van vraag en aanbod, maar heeft ook belangrijke gevolgen voor de arbeidsomstandigheden in platformwerk. Algorithmisch beheer verhult ook dat de personen die het werk verrichten in een gezagsverhouding tot en onder zeggenschap van het digitale platform staan. Het risico van vooroordelen en discriminatie in algorithmisch beheer kan ook de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen versterken. Inzicht in de manier waarop algoritmen bepaalde beslissingen beïnvloeden of bepalen (zoals toekomstige kansen op opdrachten of bonussen, het opleggen van sancties of de mogelijke opschorting of beperking van accounts) is van het grootste belang, gezien de gevolgen voor het inkomen en de arbeidsvoorwaarden van mensen die via digitale arbeidsplatformen werken. Momenteel is er echter onvoldoende transparantie met betrekking tot dergelijke systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming en hebben mensen geen efficiënte toegang tot rechtsmiddelen tegen besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen. Algorithmisch beheer is een relatief nieuw en — afgezien van de EU-regels inzake gegevensbescherming — grotendeels ongereguleerd fenomeen in de platformeconomie, dat zowel werknemers als zelfstandigen die via digitale arbeidsplatformen werken voor uitdagingen stelt.

De problemen bij de handhaving en het gebrek aan traceerbaarheid en transparantie, ook in grensoverschrijdende situaties, worden ook geacht bepaalde gevallen van slechte arbeidsomstandigheden of ontoereikende toegang tot sociale bescherming te verergeren. De nationale autoriteiten hebben niet altijd voldoende toegang tot gegevens over digitale arbeidsplatformen en de mensen die via die platformen werken, zoals het aantal personen dat regelmatig platformwerk

professionnel, ou les conditions générales des plateformes de travail numérique. »

Le considérant 8 de la proposition de directive insiste également sur les caractéristiques particulières de ce nouveau système managérial géré par des algorithmes et l'importance de légiférer afin d'assurer une juste protection des travailleurs : *« Les systèmes de contrôle et de prise de décision automatisés basés sur des algorithmes remplacent de plus en plus les fonctions normalement assumées par les gestionnaires dans les entreprises, telles que l'attribution des tâches, la transmission des instructions, l'évaluation du travail effectué, l'offre d'incitations ou l'imposition de sanctions. Les plateformes de travail numérique utilisent de tels systèmes algorithmiques comme moyen standard d'organiser et de gérer le travail de la plateforme en utilisant leur infrastructure. Les personnes qui effectuent un travail sur une plateforme soumise à cette gestion algorithmique n'ont souvent pas d'informations sur le fonctionnement des algorithmes, sur les données personnelles utilisées et sur la manière dont leur comportement affecte les décisions des systèmes automatisés. Les représentants des travailleurs et l'inspection du travail n'ont pas non plus accès à ces informations. En outre, les travailleurs de la plate-forme ignorent souvent les raisons des décisions prises par ou via des systèmes automatisés et n'ont pas la possibilité de discuter ou de contester ces décisions avec une personne de contact. »*

Cette proposition de directive repose sur le principe essentiel, poursuivi également par le présent projet et par l'article 331 de la loi-programme du 27 décembre 2006, selon lequel le statut du travailleur doit correspondre à l'exécution effective du travail et pas uniquement à la qualification donnée par les parties.

verricht, hun contractuele of arbeidsstatus of de algemene voorwaarden van de digitale arbeidsplatformen.”

Considerans 8 van het voorstel van richtlijn benadrukt eveneens het bijzondere karakter van dit nieuwe systeem van besluitvorming beheerd door algoritmes en het belang om dit te reglementeren om een rechtvaardige bescherming van werknemers te bekomen: “Systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming op basis van algoritmen vervangen steeds vaker functies die in het bedrijfsleven normaliter door managers worden uitgevoerd, zoals het toewijzen van taken, het geven van instructies, het evalueren van het verrichte werk, het bieden van stimulansen of het opleggen van sancties. Digitale arbeidsplatformen gebruiken dergelijke algoritmische systemen als standaardmethode om het platformwerk met behulp van hun infrastructuur te organiseren en te beheren. Personen die platformwerk verrichten dat aan een dergelijk algoritmisch beheer is onderworpen, beschikken vaak niet over informatie over hoe de algoritmen werken, welke persoonsgegevens worden gebruikt en hoe hun gedrag van invloed is op de besluiten van de geautomatiseerde systemen. Werknemersvertegenwoordigers en arbeidsinspecties hebben evenmin toegang tot deze informatie. Bovendien zijn personen die platformwerk verrichten vaak niet op de hoogte van de redenen van besluiten door of met behulp van geautomatiseerde systemen worden genomen en hebben zij niet de mogelijkheid om die besluiten met een contactpersoon te bespreken of ze te betwisten.”.

Het voorstel van richtlijn berust op het essentiële principe, eveneens nagestreefd door onderhavig ontwerp en door artikel 331 van de programmawet van 27 december 2006, volgens hetwelk het statuut van een werknemer dient te beantwoorden aan de daadwerkelijke uitvoering van de arbeid en niet enkel aan de kwalificatie gegeven door de partijen.

Ce principe est également ancré dans la loi belge sur la nature des relations de travail. Les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006 stipulent explicitement que les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, l'exécution effective du contrat devant correspondre à la nature de la relation de travail. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

Le considérant 21 de la proposition de Directive est parfaitement éclairant quant à la philosophie qui sous-tend la proposition déposée par la Commission européenne : *« le principe de la primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris sa rémunération, et non par la description de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail sur plateforme, où les conditions contractuelles sont souvent déterminées unilatéralement par une partie. »*

L'article 3.2 de la proposition de directive qui a trait à la détermination correcte du statut traduit ce principe de base en prévoyant que : *« la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail sur la plate-forme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout arrangement contractuel éventuellement convenu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base des faits, la partie qui assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux. »*

Dit principe zit tevens verweven in de Belgische wet over de aard van de arbeidsrelaties. De artikelen 331 en 332 van de programmawet van 27 december 2006 stellen uitdrukkelijk dat de partijen vrij de aard van hun arbeidsrelatie kiezen, waarbij de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie. Er moet voorrang worden gegeven aan de kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening blijkt indien deze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit.

Considerans 21 van het voorstel van richtlijn is heel verhelderend voor wat betreft de achterliggende filosofie van het door de Europese commissie neergelegde voorstel: "Het beginsel van het primaat van de feiten — dat wil zeggen dat bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsrelatie hoofdzakelijk moet worden uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, met inbegrip van de vergoeding ervan, en niet van de wijze waarop de verhouding door de partijen is beschreven, overeenkomstig aanbeveling nr. 198 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 2006 over de arbeidsverhouding —, is met name relevant in het geval van platformwerk, waarbij de contractuele voorwaarden vaak eenzijdig door één partij worden bepaald.”.

Artikel 3.2. van het voorstel van richtlijn betreffende de vaststelling van het correcte statuut vertaalt dit basisprincipe door te voorzien dat: "Bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsverhouding wordt hoofdzakelijk uitgegaan van de feiten in verband met de daadwerkelijke uitvoering van het werk, waarbij rekening wordt gehouden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van platformwerk, ongeacht de kwalificatie in een contractuele regeling die de betrokken partijen mogelijk zijn overeengekomen. Wanneer het bestaan van een arbeidsverhouding op basis van feiten vaststaat, moet de partij die de verplichtingen van de werkgever op zich neemt,

duidelijk worden geïdentificeerd overeenkomstig de nationale rechtsstelsels.”.

Ceci est conforme aux articles 331 et 332 précités.

Dit is conform de voormelde artikelen 331 en 332.

Afin de déterminer correctement le statut des personnes exécutant des prestations de travail par l'intermédiaire d'une plateforme, la directive prévoit cinq nouveaux critères. Lorsque deux de ces cinq critères sont remplis, la relation de travail est présumée être exécutée dans les liens d'un contrat de travail. Parmi les huit critères prévus par le projet de loi qui vous est présenté, les cinq derniers critères s'inspirent de ceux prévus dans la proposition de directive.

Teneinde op correcte wijze het statuut van personen die prestaties verrichten via de tussenpersoon van een platform te kunnen bepalen, voorziet de richtlijn vijf nieuwe criteria. Zodra twee van deze vijf criteria vervuld zijn, wordt de arbeidsrelatie verondersteld uitgevoerd te worden binnen het kader van een arbeidsovereenkomst. Onder de acht criteria voorzien door het ontwerp van wet dat u wordt voorgelegd, zijn de vijf laatste criteria geïnspireerd op deze voorzien door het voorstel van richtlijn.

L'article 4.2. de la proposition de directive stipule que
"Controlling the performance of work [...] shall be understood as fulfilling at least two of the following:
(a) effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration;
(b) requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;
(c) supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;
(d) effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;
(e) effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party"

Artikel 4.2. van het voorstel van Richtlijn bepaalt dat
"Controlling the performance of work [...] shall be understood as fulfilling at least two of the following:
(a) effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration;
(b) requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;
(c) supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;
(d) effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;
(e) effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party"

Les huit critères proposés traduisent partiellement certains principes repris dans les critères généraux de la loi sur la nature des relations de travail sans toutefois remplacer ces critères généraux.

De acht criteria zetten gedeeltelijk bepaalde principes om die opgenomen zijn in de algemene criteria van de wet op de aard van de

arbeidsrelaties, zonder deze algemene criteria evenwel te vervangen.

Le projet de loi s'inscrit également dans le cadre de la jurisprudence belge. Het ontwerp van wet is ook in overeenstemming met de Belgische rechtspraak.

La section 2 prévoit une couverture pour le risque professionnel d'accident du travail en faveur de tous les indépendants qui exercent une activité pour des plateformes donneuses d'ordre. De afdeling 2 voorziet in de uitbreiding van de regelgeving inzake de verplichte arbeidsongevallenverzekering tot alle zelfstandige platformwerknemers.

Dans le considérant 23 du projet de Directive, la Commission Européenne a également souligné l'importance de l'amélioration des conditions de travail des vrais indépendants qui effectuent du travail pour les plateformes : In overweging 23 van zijn ontwerp van Richtlijn benadrukt de Europese Commissie ook het belang van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van echte zelfstandigen die platformwerk verrichten:

« Lorsqu'une plateforme de travail numérique décide — *“Wanneer een digitaal arbeidsplatform — louter op vrijwillige basis of met instemming van de personen concernées — de financer une protection sociale, une assurance accidents ou d'autres types d'assurance, des mesures de formation ou des prestations similaires en faveur des travailleurs non-salariés travaillant par son intermédiaire, ces prestations en tant que telles ne devraient pas être considérées comme des éléments déterminants qui caractérisent l'existence d'une relation de travail.”* »

Pour atteindre une plus grande protection contre les conséquences des accidents du travail, le gouvernement a décidé d'aller plus loin et d'imposer aux plateformes la conclusion d'une assurance contre les accidents du travail pour les prestataires avec lesquels elle collabore sur base d'un contrat d'entreprise. Om een grotere bescherming tegen de gevolgen van arbeidsongevallen aan te reiken, heeft de regering beslist om nog een stap verder te gaan en platformen te verplichten om een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten voor dienstverleners met wie ze op basis van een aannemingsovereenkomst samenwerken.

Les travailleurs de plateformes qui ont un contrat de travail sont automatiquement couverts pour les accidents du travail (donc également les maladies professionnelles). Ces travailleurs de plateformes sont en effet soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. L'article 1^{er} de la loi sur les accidents du travail dispose que la loi est applicable à toutes les personnes qui, en qualité d'employeur, de travailleur ou de personne assimilée, sont assujetties pour tout ou en partie à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. L'article 2 des lois relatives à la prévention des Platformwerkers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst zijn automatisch gedekt voor arbeidsongevallen (dus ook voor beroepsziekten). Deze platformwerkers vallen immers onder het stelsel van sociale zekerheid van werknemers. Artikel 1 van de arbeidsongevallenwet bepaalt dat de wet van toepassing is op alle personen die als werkgever, werknemer of daarmee gelijkgestelde, geheel of gedeeltelijk vallen onder de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944, betreffende de maatschappelijke

maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970 contient une disposition similaire.

De nombreux travailleurs de plates-formes fournissent des services dans des activités où le risque d'accident du travail est multiplié par rapport à celui du travailleur salarié moyen. Il en sera de même pour les indépendants. Il est donc souhaitable d'étendre l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail qui rend obligatoire la souscription d'une police d'assurance contre les accidents du travail (comprenant la même couverture que celle prévue par la loi pour les salariés) à ce type de prestataires de services indépendants.

Cette extension est réalisée par l'insertion dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail d'un article spécifique, de la même manière que ceci a été fait pour les petits statuts.

Vu que ces personnes relèvent du statut d'indépendant, la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (LAT) n'est pas applicable comme telle. C'est pourquoi des délégations sont accordées au Roi afin de déterminer les conditions d'applications spéciales pour ces travailleurs.

La première délégation au Roi est identique à celle prévue à l'article 3 de la LAT. L'article 3 a déjà été utilisé pour fixer des règles particulières, notamment en termes de détermination de la rémunération de base ou en termes de couverture de l'indemnisation. Il est certain que, pour le public-cible visé par cette extension, des modalités spécifiques d'application de la LAT devront être fixées. Ces modalités peuvent concerner notamment l'application des articles 34 à 40 concernant la rémunération de base, 49bis, 49 ter et 50 concernant l'assurance et la section 2 du chapitre 3 concernant Fedris.

Par ailleurs, une autre délégation permet au Roi de mettre en place une procédure de collecte des différentes données

zekerheid der arbeiders. Artikel 2 van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970, bevat een soortgelijke bepaling.

Veel platformwerkers presteren diensten in activiteiten waar de kans op een arbeidsongeval een veelvoud is van dat van de gemiddelde werknemers. Voor de zelfstandigen zal dat niet anders zijn. Daarom is het wenselijk om de toepassing van de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen die het afsluiten van een verplichte arbeidsongevallenpolis (met daarin de door de wet zelfde dekking zoals deze geldt voor werknemers), te verruimen tot dit type van zelfstandige dienstverleners.

Deze uitbreiding wordt gerealiseerd door in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 een specifiek artikel op te nemen, op dezelfde wijze als dat is gebeurd voor de kleine statuten.

Aangezien deze personen onder het statuut van zelfstandigen vallen, is de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971(AOW) als dusdanig niet van toepassing. Daarom worden aan de Koning delegaties verleend om de bijzondere toepassingsvoorwaarden voor deze werknemers vast te stellen.

De eerste delegatie aan de Koning is identiek aan die van artikel 3 van de AOW. Artikel 3 is reeds gebruikt om specifieke regels vast te stellen, met name wat betreft de vaststelling van het basisloon of de dekking van de vergoeding. Het staat vast dat voor de doelgroep van deze uitbreiding specifieke toepassingsmodaliteiten van de AOW zullen moeten worden vastgesteld. Deze modaliteiten kunnen met name betrekking hebben op de toepassing van de artikelen 34 tot en met 40 betreffende het basisloon, 49 bis, 49 ter en 50 betreffende de verzekering en afdeling 2 van hoofdstuk 3 betreffende Fedris.

Bovendien kan de Koning op grond van een andere delegatie een procedure instellen voor het

qui sont nécessaires pour l'application des règles en matière de contrôle de la couverture du risque d'accident du travail via les entreprises d'assurances privées agréées ou Fedris et de détermination de l'indemnisation si un accident du travail survient. En effet, le système actuel est adapté à la couverture en premier lieu des travailleurs salariés ou assimilés et les données concernant ceux-ci sont disponibles via les données disponibles à l'ONSS et transmises via des flux entre les divers acteurs qui participent au règlement des accidents du travail (les entreprises d'assurances et Fedris lorsqu'il intervient comme Fonds de garantie ou pour exercer sa mission de contrôle).

Pour d'autres catégories de personnes auxquelles le champ d'application de la LAT a été étendu, une réflexion identique a dû être menée et des solutions s'inscrivant dans la base du système existant ont pu être trouvées. On pense notamment à la dernière extension du champ d'application de la LAT qui concernait les « petits statuts », visés à l'article 1^{er}/1 de la LAT. Le statut d'indépendant des travailleurs de plateforme visés par l'extension de la LAT proposée n'étant pas enregistrés dans les mêmes sources de données sociales nécessite la mise en place d'un système ad hoc qui sera déterminé par arrêté royal.

L'application des dispositions de la présente section et donc l'affiliation des plateformes et des travailleurs des plateformes à la LAT n'a pas de conséquence sur la qualification de la relation de travail conformément à l'article 333 §2 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006.

- Le chapitre 5 du projet de loi veille à ce que la durée de travail hebdomadaire pour les travailleurs à temps partiel, imposée par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ne s'applique temporairement pas aux personnes participant au programme d'insertion professionnelle comme prévu dans la loi relative à la participation des bénéficiaires des allocations de

verzamelen van de verschillende gegevens die nodig zijn voor de toepassing van de regels betreffende de controle op de dekking van de risico's van arbeidsongevallen via erkende particuliere verzekeringsmaatschappijen of Fedris en de vaststelling van de schadevergoeding in geval van een arbeidsongeval. Het huidige systeem is immers aangepast om hoofdzakelijk werknemers in loondienst of gelijkgestelde werknemers te bestrijken en de gegevens betreffende hen zijn beschikbaar via de bij de RSZ beschikbare gegevens en worden doorgegeven via stromen tussen de verschillende actoren die betrokken zijn bij de afwikkeling van arbeidsongevallen (verzekeringsmaatschappijen en Fedris wanneer deze optreedt als garantiefonds of om haar controletaak uit te oefenen).

Voor andere categorieën personen tot wie het toepassingsgebied van het AOW is uitgebreid, moest hetzelfde denkwerk worden verricht en moesten er oplossingen worden gevonden die in het bestaande systeem passen. In dit verband wordt gedacht aan de meest recente uitbreiding van het toepassingsgebied van de AOW, die betrekking had op de in artikel 1/1 van de AOW bedoelde "kleine statuten". Het zelfstandigenstatuut van de platformwerkers die onder de voorgestelde uitbreiding van de AOW vallen en niet in dezelfde sociale gegevensbronnen zijn geregistreerd, vereist de invoering van een bij koninklijk besluit vast te stellen ad-hoc-systeem.

De toepassing van de bepalingen van deze afdeling en dus de aansluiting van platformen en platformwerkers bij het AOW heeft geen gevolg voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie overeenkomstig artikel 333 §2 van de programmawet (I) van 27 december 2006.

- Hoofdstuk 5 van het wetsontwerp zorgt ervoor dat de wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers, opgelegd door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdelijk niet van toepassing is op de personen die deelnemen aan een arbeidsinschakelingsprogramma zoals bepaald in

remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail.

- Le chapitre 6 ajoute un nouvel article 37/13 dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui crée la possibilité d'offrir ou de demander un trajet de transition dans le cadre d'un licenciement.

Un trajet de transition signifie qu'un travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur (utilisateur) pendant la période de préavis grâce à l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement. Cela suppose donc qu'un préavis doit être presté par le travailleur. Pendant la période de mise à disposition, le travailleur et l'utilisateur ont alors la possibilité d'examiner si une nouvelle relation de travail peut être établie entre eux. Cette mesure crée donc une facilité supplémentaire pour le travailleur dans sa transition vers et sa recherche d'un autre emploi.

Pendant la mise à disposition, l'employeur, qui a licencié le travailleur, continue de payer la rémunération. Cette rémunération correspond à la rémunération qui s'applique chez l'utilisateur pour le poste que le travailleur y occupe. Toutefois, si cette rémunération est inférieure à la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit en vertu de son préavis, l'employeur doit continuer à verser la rémunération en cours. L'utilisateur doit cependant compenser partiellement les coûts salariaux de l'employeur pendant le trajet de transition.

Le nouvel article 37/13 contient également une règle visant à prévenir l'abus de droit dans l'application de cette nouvelle mesure. En effet, afin de ne pas priver le travailleur de la protection offerte par son préavis, l'utilisateur devra engager le travailleur à l'issue du trajet de transition dans un contrat de travail à durée

de wet betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

- Hoofdstuk 6 voegt een nieuw artikel 37/13 toe in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarmee de mogelijkheid wordt gecreëerd om in het kader van een ontslag een transitietraject aan te bieden of aan te vragen.

Een transitietraject houdt in dat een werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld van een andere werkgever (gebruiker) via de tussenkomst van een uitzendbureau of een arbeidsbemiddelingsdienst, hetgeen dus veronderstelt dat de opzeggingstermijn door de werknemer gepresteerd wordt. Tijdens de periode van terbeschikkingstelling hebben die werknemer en de gebruiker dan de gelegenheid om na te gaan of tussen hen eventueel een nieuwe dienstbetrekking kan worden afgesloten. Deze maatregel creëert aldus een extra facilité voor de werknemer in zijn overgang en zoektocht naar ander werk.

Tijdens de terbeschikkingstelling betaalt de werkgever, bij wie de werknemer is opgezegd, het loon verder uit. Dit loon stemt overeen met het loon dat geldt bij de gebruiker voor de functie die de werknemer daar uitoefent. Indien dit loon echter lager is dan het lopend loon waarop de werknemer recht heeft in het kader van zijn opzeggingstermijn, dient de werkgever het lopend loon verder uit te betalen. De gebruiker moet wel voor een stuk de loonlasten van de werkgever compenseren tijdens de looptijd van het transitietraject.

Het nieuwe artikel 37/13 bevat verder een regeling die rechtsmisbruik moet tegengaan bij de toepassing van deze nieuwe maatregel. Om erover te waken dat de werknemer hierdoor niet de door de opzegtermijn geboden bescherming ontnomen wordt, dient de gebruiker de werknemer met een

indéterminée. A défaut de respecter cette obligation, l'utilisateur sera redevable d'une indemnité égale à la moitié de la durée de la mise à disposition dans le cadre du trajet de transition. Cette sanction s'applique sans préjudice du préavis qui devra être respecté le cas échéant. Par ailleurs, lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu, la période du trajet de transition doit être prise en compte pour le calcul dudit préavis.

En outre, il est également prévu qu'en cas d'engagement par l'utilisateur, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques.

- L'actuel article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été introduit par la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013. Cet article s'applique aux travailleurs qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un préavis d'au moins 30 semaines ou à une indemnité de licenciement correspondante. L'article 39ter stipule que chaque secteur d'activité doit, avant une certaine date butoir, prévoir, par le biais d'une convention collective de travail sectorielle, un dispositif permettant de convertir ce préavis ou cette indemnité de préavis en un ensemble de mesures consistant, d'une part, en un préavis ou une indemnité s'élevant à deux tiers du préavis ou de l'indemnité normalement applicable (avec un minimum de 26 semaines) et, d'autre part, pour le tiers restant, en des mesures permettant d'augmenter l'employabilité du salarié.

Toutefois, aucun secteur n'a réussi à conclure, à la date fixée, une convention collective de travail sectorielle

arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in dienst te nemen op het einde van het traject. Indien de gebruiker deze verplichting niet naleeft, zal de gebruiker een vergoeding verschuldigd zijn gelijk aan de helft van de duurtijd van de ter beschikkingstelling binnen het kader van het transitietraject. Deze sanctie is van toepassing zonder afbreuk te doen van de eventueel te respecteren opzegtermijn. Bovendien zal, indien de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur verbroken wordt, voor het berekenen van de opzegtermijn ook rekening gehouden worden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

Daarnaast wordt ook voorzien dat de werknemer, bij aanwerving door de gebruiker, de anciënniteit behoudt die hij op grond van zijn vorige arbeidsovereenkomst heeft opgebouwd, voor wat betreft de bepalingen aangaande loopbaanonderbreking en tijdscrediet, met inbegrip van de thematische verloven.

- Het huidige artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd destijds ingevoerd door de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013. Dit artikel is van toepassing op werknemers die, bij ontslag door de werkgever, recht hebben op een opzeggingstermijn of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken. Artikel 39ter bepaalt dat iedere bedrijfstak, tegen een bepaalde richtdatum, via sectorale cao moest voorzien in een regeling waarbij die opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding wordt omgezet in een ontslagpakket, bestaande uit enerzijds een opzeggingstermijn of -vergoeding die twee derde bedraagt van de normaal toepasselijke termijn of vergoeding (met een minimum evenwel van 26 weken) en anderzijds, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

Geen enkele sector is er echter in geslaagd op de vooropgestelde datum een sectorale cao tot stand te

prévoyant la conversion partielle du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis en mesures d'amélioration de l'employabilité. Par conséquent, l'article 39ter est resté inapplicable à ce jour.

Pour cette raison, la réglementation visée à l'actuel article 39ter est révisée par une nouvelle réglementation. Ce nouveau régime s'applique, comme auparavant, aux salariés qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un préavis ou à une indemnité de licenciement d'au moins 30 semaines. La nouvelle réglementation stipule que le délai de préavis de ces employés sera converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties. La première partie consiste en une période de préavis ou une indemnité compensatoire correspondant aux deux tiers de la période de préavis normalement applicable, mais avec un minimum de 26 semaines. La seconde partie consiste en une indemnité de préavis correspondant à la partie restante de la période de préavis normalement applicable ou en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis normalement applicable. Pendant la période couverte par cette deuxième partie, dans le cas d'une indemnité de préavis, le travailleur doit rester disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cet indemnité de préavis. Dans le cas où la seconde partie consiste en un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération pour suivre des mesures d'employabilité financées par les cotisations patronales sur cette partie. Ce reclassement professionnel est complémentaire au régime général de reclassement professionnel tel que réglementé par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

brenge die voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding in inzetbaarheidsverhogende maatregelen. Als gevolg daarvan is artikel 39ter tot op heden ontoepasbaar gebleven.

Om die reden wordt de regeling van het bestaande artikel 39ter herzien door een nieuwe regeling. Deze nieuwe regeling is, net als voorheen, van toepassing op werknemers die, bij ontslag door de werkgever, recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken. De nieuwe regeling houdt in dat de opzeggingstermijn van die werknemers wordt omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat. Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding die twee derde bedraagt van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn, met een minimum evenwel van 26 weken. Het tweede deel bestaat uit een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het resterende gedeelte van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn of uit een opzeggingstermijn die overeenstemt met het resterende gedeelte van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn. Tijdens de periode gedekt door het tweede deel in geval van een opzeggingsvergoeding, moet de werknemer zich beschikbaar houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ter waarde van een bedrag dat overeenstemt met de werkgeversbijdragen op die opzeggingsvergoeding. In geval het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon met het oog op het volgen van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen die worden gefinancierd met de werkgeversbijdragen op dit deel. Die inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zijn een aanvulling op de algemene regeling van outplacement als geregeld door de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

- Le chapitre 8 du présent projet de loi concerne l'introduction de certaines formes de travail de nuit dans une entreprise en ce qui concerne l'exécution d'activités d'e-commerce. Il s'agit de travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit, ce qui, dans la pratique, concerne le travail qui est effectué le soir entre 20 heures et 24 heures.

Concrètement l'article 57 de la loi programme du 25 décembre 2017 est rétabli. Cette disposition prévoit que si une convention collective de travail est conclue pour autoriser le travail de nuit, une modification du règlement de travail n'est pas nécessaire.

Cette disposition fera l'objet d'une évaluation par le Conseil National du travail dans un délai de 2 ans.

Ce chapitre prévoit aussi que des travailleurs peuvent participer sur une base volontaire à une expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce. Une telle expérience unique ne peut avoir qu'une durée maximale de 18 mois et doit être enregistrée auprès de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales.

Ces dispositions ne modifient en rien l'application des conventions collectives en vigueur.

- Le chapitre 9 vise à assurer aux travailleurs des entreprises qui occupent au moins vingt travailleurs un droit à la déconnexion. En effet, l'augmentation des ressources numériques utilisées à des fins professionnelles a donné lieu à une culture de la "connexion permanente", qui a une incidence négative sur le respect des temps de repos ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs.

Un premier pas, en ce sens, avait déjà été effectué par l'adoption des articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance et de la cohésion sociale qui prévoyaient que l'employeur devait organiser,

- Hoofdstuk 8 van dit wetsontwerp betreft de invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid in een onderneming voor het uitvoeren van activiteiten van e-commerce. Het gaat om nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt, wat in de praktijk de arbeid betreft die wordt gepresteerd tussen 20 u en 24 u 's avonds.

Meer bepaald wordt artikel 57 van de programmawet van 25 december 2017 hernomen. Deze bepaling stelt dat indien een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om nachtarbeid mogelijk te maken, een wijziging van het arbeidsreglement niet nodig is.

Deze bepaling zal binnen de twee jaar geëvalueerd worden door de Nationale Arbeidsraad.

Daarnaast voorziet dit hoofdstuk dat werknemers vrijwillig kunnen instappen in een experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce. Een dergelijk eenmalig experiment kan maximaal 18 maanden duren en dient aangemeld te worden bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Deze bepalingen doen geen afbreuk aan de toepassing van de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten.

- Hoofdstuk 9 beoogt een recht op deconnectie te verzekeren voor de werknemers van werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen. Want de uitbreiding van het aantal voor professionele doeleinden gebruikte digitale hulpmiddelen veroorzaakt een cultuur van "permanente connectie", wat een negatieve invloed heeft op de eerbiediging van de rusttijden en op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers.

Een eerste stap in deze zin werd reeds gezet door het aannemen van de artikelen 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van

à ce sujet, une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, à intervalles réguliers. Aucune force contraignante n'a été prévue pour ces dispositions.

Les modifications introduites par le présent projet renforcent les dispositions déjà existantes. Ces dispositions prévoient que les modalités du droit, pour le travailleur, à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise. A défaut de convention collective de travail, conclue au sein de l'entreprise, ces modalités et ce dispositif doivent être repris dans le règlement de travail.

Ces nouvelles dispositions en matière de droit à la déconnexion ne portent préjudice ni au respect des règles en matière de durée du travail ni aux compétences du comité pour la prévention et la protection au travail telles que visées au Titre VII du Code du bien Être au travail. Le Comité a en effet notamment pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats.

- Un enjeu fondamental pour l'augmentation du taux d'emploi concerne la formation. Le gouvernement veut investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans la formation des travailleurs tout au long de leur carrière. L'enjeu est également de relancer l'intérêt des candidats pour les métiers en pénurie.

de economische groei en de sociale cohesie, die bepaalden dat de werkgever met regelmatige tussenpozen een overleg over dit onderwerp moest organiseren in de schoot van het comité voor preventie en bescherming op het werk. En dit zonder dat enige bindende kracht aan deze bepalingen werd verleend.

De bij dit ontwerp ingevoerde wijzigingen versterken de reeds bestaande bepalingen. Deze bepalingen schrijven voor dat de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau moeten deze modaliteiten en deze uitvoering opgenomen worden in het arbeidsreglement.

Deze nieuwe bepalingen op het vlak van het recht op deconnectie doen geen afbreuk aan de regels inzake arbeidsduurreglementering en evenmin aan de bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk zoals vervat in Titel VII van de Codex Welzijn op het werk. Het Comité heeft in het bijzonder de opdracht om adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren betreffende het welzijnsbeleid van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk, betreffende het globale preventieplan en het jaarlijkse actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen ervan, de uitvoering ervan en de resultaten ervan.

- Een fundamentele uitdaging voor de verhoging van de werkgelegenheidsgraad betreft opleiding. De regering wil, in overleg met de sociale partners en de deelstaten, inzetten op vorming en opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan. De uitdaging bestaat er eveneens in om de interesse van kandidaten voor knelpuntberoepen te herlanceren.

Dans le respect de la concertation sociale d'entreprise, les entreprises seront invitées à élaborer ou à compléter un plan annuel de formation pour leurs travailleurs avec une attention spécifique pour les métiers en pénurie ainsi que pour les travailleurs plus âgés. Une approche intégrée de la dimension de genre est également requise lors de l'élaboration de tels plans.

Le chapitre 10 prévoit l'élaboration de ce plan de formation.

- Le chapitre 11 vise à impliquer davantage les partenaires sociaux dans le monitoring des métiers en pénurie.

En effet, au vu des spécificités propres à chaque secteur d'activité, la participation des commissions et sous-commissions paritaires dans le processus d'identification des métiers en pénurie ainsi que des causes à l'origine de ces pénuries permettra d'apprécier la situation réelle sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, le présent projet vise également à ce que les commissions et sous-commissions paritaires développent des recommandations sur les mesures qui permettraient de remédier à ces pénuries de main d'œuvre.

Pour ce faire, tous les deux ans, les commissions paritaires seront invitées à dresser rapport qui sera transmis au ministre du Travail, au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie. Ces deux dernières institutions peuvent alors, de leur propre initiative, émettre un avis sur la question. Ce rapport comprendra : la liste des métiers en pénuries dans leur secteur, les causes de ces pénuries et les mesures proposées pour y remédier.

Afin que les informations fournies dans ces rapports soient utilisées de manière optimale, le Ministre fédéral du travail transmettra ces rapports aux Ministres des entités fédérées ayant l'emploi dans leurs attributions.

In het kader van het sociaal overleg op ondernemingsniveau zal aan de ondernemingen worden gevraagd een jaarlijks opleidingsplan voor hun werknemers op te stellen of aan te vullen, met bijzondere aandacht voor de knelpuntberoepen alsook voor de oudere werknemers. Het integreren van de genderdimensie tijdens het opstellen van deze plannen is eveneens vereist.

Hoofdstuk 10 voorziet het opstellen van dit opleidingsplan.

- Hoofdstuk 11 beoogt de sociale partners nader te betrekken bij de monitoring van knelpuntberoepen.

Gezien de specifieke kenmerken van elke activiteitssector, zal het betrekken van de paritaire comités en subcomités bij het proces van het bepalen van de knelpuntberoepen en van de oorzaken van deze tekorten het mogelijk maken om de reële situatie op de arbeidsmarkt te beoordelen.

Daarnaast heeft dit project ook tot doel de paritaire comités en subcomités aanbevelingen te laten opstellen over de maatregelen om deze tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken.

Daartoe zullen de paritaire comités om de twee jaar worden verzocht een verslag op te stellen dat zal worden overgemaakt aan de Minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De twee laatstgenoemde instellingen kunnen dan, op eigen initiatief, een advies over deze problematiek uitbrengen. Het verslag zal het volgende bevatten: een lijst van beroepen waaraan in hun sector een tekort bestaat, de oorzaken van deze tekorten en de voorgestelde maatregelen om daaraan te remediëren.

Met het oog op een optimaal gebruik van de in deze verslagen verstrekte informatie zal de federale minister van Werk deze verslagen overmaken aan de Ministers van de gefedereerde entiteiten aan wie de bevoegdheid werk werd toegewezen.

- Le plan national pour la reprise et la résilience prévoit un "suivi scientifique" de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel. Le chapitre 12 du présent projet prévoit d'associer encore plus étroitement les secteurs à ce suivi via les commissions et sous-commissions paritaires.

- Conformément à l'objectif du gouvernement d'investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans la formation des travailleurs tout au long de leur carrière, le chapitre 13 du présent projet de loi introduit les modifications nécessaires afin d'exécuter l'accord du gouvernement.

Dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs, chaque travailleur bénéficiera d'un droit individuel à la formation. Dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs, ce droit individuel à la formation est d'au moins à 3 jours en 2022, 4 jours en 2023 et 5 jours par an en 2024. Une convention collective de travail peut modifier ce nombre sans qu'il puisse être inférieur à 2.

Les jours individuels de formation représentent une moyenne sur plusieurs années. Ce régime offre la possibilité de concrétiser de manière flexible le droit individuel à la formation en fonction du moment où le travailleur en a le plus besoin. Il est donc possible qu'un travailleur suive plus de 5 jours de formation une année donnée et moins une autre année. La période sur laquelle la moyenne de 5 jours par an doit être respectée, ne peut toutefois pas dépasser 5 ans.

Ce droit à la formation sera lié au compte individuel de formation dès que ce dernier sera mis en place. L'on pourra procéder cependant à la mise en œuvre du droit individuel à la formation avant l'entrée en vigueur du compte individuel de formation.

- Het nationaal plan voor herstel en veerkracht pleit voor een "wetenschappelijke monitoring" van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau. De bedoeling van hoofdstuk 12 van dit wetsontwerp is om de sectoren, via de paritaire comités en paritaire subcomités nog dichter te betrekken bij deze monitoring.

- Conform de doelstelling van de regering om, in overleg met de sociale partners en de deelstaten, in te zetten op vorming en opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan, brengt Hoofdstuk 13 van het ontwerp van wet de nodige wijzigingen aan om het Regeerakkoord uit te voeren.

In ondernemingen met minstens tien werknemers, zal aan elke werknemer een individueel opleidingsrecht worden toegekend. In ondernemingen met minstens twintig werknemers, zal dit individueel opleidingsrecht gelijk zijn aan minstens 3 dagen in 2022, 4 dagen in 2023 en 5 dagen per jaar in 2024. Een collectieve arbeidsovereenkomst kan het aantal dagen wijzigen zonder dat dit lager kan zijn dan twee.

De dagen individueel opleidingsrecht betreffen een gemiddelde over meerdere jaren. Dit biedt de mogelijkheid om het individueel opleidingsrecht flexibel in te vullen in functie van wanneer de werknemer de opleiding het meest nodig heeft. Het is dus mogelijk dat een werknemer in een welbepaald jaar meer dan 5 dagen opleiding zal krijgen en in een ander jaar minder. De periode waarover het gemiddelde van 5 dagen per jaar moet worden gerespecteerd, mag in ieder geval maximaal 5 jaren bedragen.

Dit opleidingsrecht zal aan de individuele opleidingsrekening worden gekoppeld wanneer deze laatste wordt ingevoerd. De uitvoering van het individueel opleidingsrecht kan aanvatten, voordat de individuele opleidingsrekening in werking is getreden.

Les volets suivants de la législation actuelle demeurent inchangés :

- la définition de la formation ;
- les entreprises de moins de 10 travailleurs et de moins de 20 travailleurs continuent mutatis mutandis de relever des régimes d'exception ou de dérogation.
- aucun mécanisme de sanction ne s'applique.

Les partenaires sociaux au niveau sectoriel peuvent évidemment toujours prévoir des dispositions complémentaires par convention collective.

- Le chapitre 14 modifie un certain nombre d'articles de la loi sur les fonds de sécurité d'existence du 7 janvier 1958 afin d'offrir aux commissions et sous-commissions paritaires, la possibilité de créer des fonds intersectoriels. Dans le cadre des objectifs visant à augmenter le taux d'emploi en Belgique et à s'attaquer plus fort à la question des métiers en pénurie sur le marché du travail, cela offre notamment des possibilités de faciliter la mobilité intersectorielle des travailleurs d'un secteur vers les métiers en pénurie d'un autre secteur par le biais d'actions communes, par exemple, en facilitant des formations au-delà des attributions de son propre fonds.

D'une manière générale, il peut également s'agir d'un outil permettant d'harmoniser le paysage paritaire dans la concertation sectorielle et de mettre en place une coopération intersectorielle pour aborder conjointement les questions d'éducation et de formation tout au long de la vie, de faisabilité de travail et de carrières plus longues.

Auparavant, la possibilité de créer des fonds de sécurité d'existence communs n'existait que sous certaines conditions pour l'organisation de pensions complémentaires. Avec les modifications apportées ici, cette possibilité est étendue aux autres tâches que peuvent assumer les fonds de sécurité d'existence. Un certain

De volgende onderdelen van de huidige wetgeving blijven ongewijzigd:

- de definitie van vorming en opleiding;
- bedrijven met minder dan 10 werknemers en bedrijven met minder dan 20 werknemers blijven mutatis mutandis onder de systemen van uitzonderingen of afwijkingen vallen;
- er geldt geen sanctiemechanisme.

De sociale partners kunnen bij sectorale cao natuurlijk steeds bijkomende bepalingen voorzien.

- Met hoofdstuk 14 worden een aantal artikelen van de wet betreffende de Fondsen van Bestaanszekerheid van 7 januari 1958 gewijzigd met als doelstelling de paritaire comités en subcomités, de mogelijkheid te bieden om intersectorale fondsen te creëren. In het kader van de doelstellingen om de werkgelegenheidsgraad in België te verhogen en de problematiek van knelpuntberoepen op de arbeidsmarkt krachtiger aan te pakken, worden hiermee in het bijzonder mogelijkheden geboden om de intersectorale mobiliteit van werknemers van de ene sector naar knelpuntberoepen in een andere sector te faciliteren via gemeenschappelijke acties, door bijvoorbeeld opleidingen buiten de bevoegdheid van het eigen fonds te faciliteren.

Tevens kan dit in het algemeen ook een hulpmiddel zijn voor de harmonisering van het paritaire landschap in het sectorale overleg en voor de intersectorale samenwerking om problematieken van levenslang leren, werkbaarheid en langere loopbanen gemeenschappelijk aan te pakken.

Voordien bestond de mogelijkheid tot de oprichting van gemeenschappelijke fondsen voor bestaanszekerheid enkel onder bepaalde voorwaarden voor de inrichting van aanvullende pensioenen. Met de hier aangebrachte wijzigingen wordt deze mogelijkheid uitgebreid voor de andere

nombre de conditions qui étaient déjà imposées dans ce contexte par des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale sont maintenant reproduites à cette fin dans des articles supplémentaires de la loi sur les fonds de sécurité d'existence elle-même.

taken die Fondsen voor Bestaanszekerheid kunnen opnemen. Een aantal voorwaarden die in dit kader al werden opgelegd via bepalingen in de Wet betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid van 28 april 2003, worden hiervoor nu overgenomen in bijkomende artikelen in de Wet betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid zelf.

Commentaires des articles

Chapitre 1^{er} – Disposition introductive

Article 1^{er}

Cette disposition précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

Chapitre 2 – Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Article 2

Cet article relève le délai minimal que l'employeur doit respecter pour notifier l'horaire de travail applicable à un travailleur à temps partiel qui est occupé dans le cadre d'un horaire de travail variable. A cette fin, l'article 6, § 1, 1^o, troisième alinéa de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est modifié.

Le délai de communication minimal actuel de cinq jours ouvrables est porté à sept jours ouvrables. La possibilité de modifier ce délai de communication minimal par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal est maintenue, mais le délai minimal qui peut être ainsi établi passe d'un jour ouvrable à trois jours ouvrables.

Article 3

Cet article prévoit que les conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur de l'article 2 continuent de

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze bepaling bepaalt de grondwettelijke bevoegdheidsgrondslag.

Hoofdstuk 2 – Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

Artikel 2

Dit artikel trekt de termijn op die de werkgever minstens in acht moet nemen voor het ter kennis brengen van het toepasselijk werkrooster aan de deeltijdse werknemer die is tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster. Hiertoe wordt artikel 6, § 1, 1^o, derde lid van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen gewijzigd.

De huidige minimale bekendmakingstermijn van vijf werkdagen wordt opgetrokken naar zeven werkdagen. De mogelijkheid om deze minimale bekendmakingstermijn te wijzigen door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst blijft behouden, maar de minimale termijn die aldus kan worden vastgesteld wordt opgetrokken van één werkdag naar drie werkdagen.

Artikel 3

Dit artikel bepaalt dat de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten vóór de

produire leurs effets. Les conventions collectives de travail déjà conclues qui ne respectent pas les délais visés à l'article 2 resteront donc en vigueur pour la durée pendant lesquelles elles étaient conclues sauf si une nouvelle convention est conclue afin d'adapter le délai. Les nouvelles conventions collectives de travail doivent respecter le délai minimum prévu à l'article 2. Cette disposition a pour but de respecter la concertation sociale et les accords collectifs conclus précédemment.

Article 4

Cet article contient une disposition transitoire pour permettre aux employeurs qui, avant l'entrée en vigueur de l'article 2 ont déjà recours aux horaires de travail à temps partiel variables, d'adapter le règlement de travail et ses dispositions. Cette adaptation doit avoir lieu endéans les deux ans à compter du jour suivant l'entrée en vigueur de l'article 2.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié et au plus tard jusqu'à l'écoulement du délai prévu, les entreprises restent soumises aux anciennes règles, c'est-à-dire aux dispositions applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 2.

Chapitre 3 – Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Section 1. Prestations normales sur quatre jours

Article 5

Cet article introduit un nouvel article 20bis/1 dans la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Le règlement de travail peut permettre que la limite quotidienne de la durée du travail d'un travailleur à temps plein soit portée à neuf heures et demie s'il effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine.

inwerkingtreding van artikel 2, van toepassing blijven. Reeds afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten die de in artikel 2 voorziene bekendmakingstermijnen niet respecteren, blijven dus hun uitwerking behouden gedurende hun voorziene duurtijd, behalve indien een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten om die termijnen aan te passen.

Nieuw afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten dienen de in artikel 2 voorziene minimumtermijn te respecteren. Deze bepaling heeft tot doel het sociaal overleg en de eerder afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten te respecteren.

Artikel 4

Dit artikel bevat een overgangsmaatregel om de werkgevers die reeds vóór de inwerkingtreding van artikel 2 toepassing maken van variabele deeltijdse werkroosters in staat te stellen het arbeidsreglement aan te passen aan deze bepalingen. Dit dient te gebeuren binnen de twee jaar te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van artikel 2.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement en uiterlijk tot het verstrijken van de voorziene termijn, blijven zij onderworpen aan de oude regels, d.w.z. aan de bepalingen die gelden tot de inwerkingtreding van artikel 2.

Hoofdstuk 3 – Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Afdeling 1. Normale prestaties op 4 dagen

Artikel 5

Dit artikel voert een nieuw artikel 20bis/1 in de arbeidswet van 16 maart 1971 in.

Het arbeidsreglement kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9,5 uren wordt gebracht indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

Si les prestations normales à temps plein sont organisées de sorte que la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38 heures avec un maximum de 40 heures, seule une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser que la limite quotidienne susmentionnée soit portée à un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre pour le travailleur qui effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine.

Il est ainsi possible qu'une semaine de travail à temps plein soit effectuée par le travailleur durant quatre jours au lieu de cinq jours par semaine.

Cette dérogation ne peut être appliquée qu'après la demande écrite préalable du travailleur d'entrer dans un tel système et après la conclusion d'une convention entre l'employeur et le travailleur qui doit notamment déterminer l'horaire de travail concret de la semaine de quatre jours. La demande porte sur une période de maximum six mois mais est renouvelable. Cela signifie que le travailleur peut à nouveau introduire une telle demande auprès de son employeur après la fin de chaque période de maximum six mois.

La demande du travailleur, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Elle doit ensuite être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Si l'employeur souhaite donner suite à la demande du travailleur, ils doivent conclure une convention dans laquelle l'horaire de travail concret de la semaine de quatre jours est convenu. Cette convention est conclue par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de la semaine de quatre jours. La

Indien de normale voltijdse prestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur 38 uren te boven gaat met een maximum van 40 uren, kan enkel een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, toestaan dat voormelde dagelijkse grens gebracht wordt op een aantal uren gelijk aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

Hierdoor wordt het mogelijk dat een voltijdse werkweek door de werknemer kan worden gepresteerd gedurende 4 dagen i.p.v. 5 dagen per week.

Deze afwijking kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van de werknemer om in een dergelijk systeem in te stappen en na het sluiten van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer die onder andere het concrete uurrooster van de vierdagenweek moet vastleggen. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden maar is hernieuwbaar. Dat betekent dat de werknemer telkens opnieuw een dergelijk verzoek kan richten aan zijn werkgever na afloop van elke periode van maximum zes maanden.

Het verzoek van de werknemer, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Indien de werkgever wenst in te gaan op het verzoek van de werknemer, zullen zij een overeenkomst moeten sluiten waarin het concrete uurrooster van de vierdagenweek wordt overeengekomen. Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik

convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle la semaine de quatre jours est appliquée (maximum six mois). Après la fin de chaque période, une nouvelle convention peut chaque fois être conclue à la suite d'une nouvelle demande du travailleur.

La convention, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est indiquée.

Afin de veiller au respect de la santé du travailleur, une copie de la convention est transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale.

L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur.

Le paragraphe 2 de cet article prévoit une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui effectuent la demande.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui introduit une telle demande, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

Section 2. Régime hebdomadaire alterné

Article 6

Cet article insère un nouvel article 20quater dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui permet, sous certaines conditions, d'appliquer un régime hebdomadaire alterné au-delà des limites fixées à l'article 19 de la même loi.

waarop de werknemer begint te werken in de vierdagenweek. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de vierdagenweek wordt toegepast (maximum zes maanden). Na afloop van elke periode kan telkens een nieuwe overeenkomst worden gesloten ingevolge een nieuw verzoek van de werknemer.

De overeenkomst, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop ze betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Nadien moet ze gedurende een periode van 5 jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

Met het oog op het waken over het respecteren van het welzijn van de werknemer, wordt een afschrift van de overeenkomst overgemaakt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij gebreke, aan de syndicale afvaardiging.

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer moet deze weigering schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.

Paragraaf 2 van dit artikel voorziet in een ontslagbescherming voor de werknemers die het verzoek verrichten.

Het is de werkgever verboden handelingen te stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsbetrekking van de werknemer die dergelijk verzoek verricht, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

Afdeling 2 – Wisselend weekregime

Artikel 6

Dit artikel voegt in de arbeidswet van 16 maart 1971 een nieuw artikel 20quater in, dat het mogelijk maakt om onder bepaalde voorwaarden een wisselend weekregime toe te passen waarbij de bij artikel 19 van diezelfde wet vastgestelde grenzen worden overschreden.

Avec le régime hebdomadaire alterné, on introduit un nouveau régime de travail qui permet d'organiser le régime de travail à temps plein selon un cycle sur deux semaines consécutives (c'est-à-dire une succession de quatorze horaires de travail journaliers dans un ordre fixe - c'est-à-dire qu'ils se répètent toujours de la même manière), pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que les prestations de la première semaine soient compensées par les prestations de la deuxième semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale du travail. Par exception, pour le 3ème trimestre de l'année et en dehors du 3ème trimestre suite à un évènement imprévu dans le chef du travailleur, le cycle de deux semaines peut être porté à quatre semaines. Le but est de permettre d'organiser son temps de travail aux modalités de garde d'enfants pendant les vacances scolaires d'été et de permettre le travailleur à faire face aux évènements imprévus.

Le paragraphe 1^{er} du nouvel article 20quater de la loi sur le travail fixe les grandes lignes du régime hebdomadaire alterné : il détermine ce qu'il faut entendre par là, qui peut l'utiliser et dans quelles conditions, et établit un certain nombre de définitions pour son application.

Les paragraphes suivants du nouvel article 20quater de la loi sur le travail développent les formalités imposées par le paragraphe 1 et contiennent les autres conditions et règles qui s'appliqueront dans le cadre de régime hebdomadaire alterné.

Le dépassement des limites de la durée du travail fixées à l'article 19 de la loi sur le travail n'est autorisé que dans les conditions et selon les autres règles prévues par le nouvel article 20quater de la loi sur travail.

Cela implique, entre autres, le respect d'un certain nombre de formalités. Le dépassement ne peut être appliqué qu'à la suite d'une demande écrite préalable du travailleur à temps plein de passer à un autre régime hebdomadaire alterné et, à la suite de la conclusion d'une convention entre l'employeur et le travailleur, conformément aux dispositions du paragraphe 4, qui définit notamment, dans

Met ditwisselend weekregime wordt een nieuwe arbeidsregeling ingevoerd die het mogelijk maakt om de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over twee opeenvolgende weken (d.i. een opeenvolging van veertien dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde – d.w.z. dat deze zich dus steeds op dezelfde manier herhalen) waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. Bij wijze van uitzondering, zal gedurende het 3de trimester van het jaar en buiten het 3de trimester ingeval er zich een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer voordoet, de cyclus van twee weken naar een cyclus van vier weken kunnen gebracht worden. Dit om toe te laten dat de werktijd georganiseerd wordt volgens de modaliteiten van opvangregeling van de kinderen gedurende de zomervakantie en het ondervangen van onvoorziene gebeurtenissen.

Paragraaf 1 van het nieuwe artikel 20quater van de arbeidswet bevat de krijtlijnen van het wisselend weekregime: er wordt bepaald wat eronder moet worden verstaan, wie er onder welke voorwaarden gebruik van kan maken en legt een aantal definities vast voor de toepassing ervan.

De volgende paragrafen van het nieuwe artikel 20quater van de arbeidswet werken de bij paragraaf 1 opgelegde formaliteiten verder uit en bevatten de overige voorwaarden en regels die in het kader van het wisselend weekregime zullen gelden.

De overschrijding van de in artikel 19 van de arbeidswet vastgestelde arbeidsduurgrenzen is slechts toegelaten onder de voorwaarden en nadere regels als bepaald in het nieuwe artikel 20quater van de arbeidswet.

Het gaat o.a. om de naleving van een aantal formaliteiten. De overschrijding kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer om in te stappen in een wisselend weekregime en na het sluiten van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer, overeenkomstig de

le cadre du régime hebdomadaire alterné, le cycle convenu, dans lequel les prestations s'inscrivent dans le cadre prévu par le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné. La demande du travailleur couvre une période de six mois maximum mais est renouvelable. Cela signifie que le travailleur peut faire une telle demande à plusieurs reprises à la fin de chaque période de six mois maximum.

Le dépassement doit être rendu possible par le règlement de travail, au moyen de l'inclusion d'un cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné. Ce cadre peut être inclus dans le règlement de travail soit, avant la demande d'un travailleur, soit à la suite à celle-ci. Le cadre dans le règlement du travail de l'application du régime hebdomadaire alterné n'est donc pas une condition préalable à la demande d'un travailleur d'adhérer à un régime hebdomadaire alterné.

Le paragraphe 3 du nouvel article 20quater de la loi sur le travail énumère les éléments qui doivent au moins figurer dans le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné. Il fixe également les limites maximales de la durée du travail qui doivent être respectées dans le cadre du régime hebdomadaire alterné : à savoir 9 heures par jour et 45 heures par semaine.

L'employeur peut accepter ou refuser la demande du travailleur de passer dans un régime hebdomadaire alterné.

Le paragraphe 4 de l'article 20quater de la loi sur le travail contient les formalités que l'employeur doit respecter s'il décide de refuser la demande du travailleur.

Si l'employeur souhaite accéder à la demande du travailleur, l'employeur et le travailleur devront conclure une convention qui détermine, entre autres, le cycle qu'ils conviennent dans le cadre du régime hebdomadaire alterné.

voorschriften bepaald in paragraaf 4, die onder andere de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus vastlegt, waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement. Het verzoek van de werknemer heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden maar is hernieuwbaar. Dat betekent dat de werknemer telkens opnieuw een dergelijk verzoek kan richten aan zijn werkgever na afloop van elke periode van maximum zes maanden.

De overschrijding moet mogelijk worden gemaakt door het arbeidsreglement, middels de opname van een kader voor de toepassing van het wisselend weekregime. Dit kader kan zowel voorafgaand aan een verzoek van een werknemer worden opgenomen in het arbeidsreglement, als naar aanleiding ervan. Het kader in het arbeidsreglement voor de toepassing van het wisselend weekregime is dus geen preliminaire voorwaarde voor verzoek van een werknemer om in te stappen in een wisselend weekregime.

Paragraaf 3 van het nieuwe artikel 20quater van de arbeidswet somt de elementen op die minstens moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement voor de toepassing van het wisselend weekregime. Het legt ook de maximale arbeidsduurgrenzen vast die in het kader van het wisselend weekregime moeten worden nageleefd: zijnde 9u per dag en 45u per week.

De werkgever kan het verzoek van de werknemer om in te stappen in een wisselend weekregime inwilligen of weigeren.

Paragraaf 4 van het nieuwe artikel 20quater van de arbeidswet bevat de formaliteiten die de werkgever in acht moet nemen als hij beslist om het verzoek van de werknemer te weigeren.

Indien de werkgever wenst in te gaan op het verzoek van de werknemer, zullen de werkgever en werknemer een overeenkomst moeten sluiten die o.a. de cyclus vaststelt die zij in het kader van het

Ceci est règlementé au paragraphe 5 du nouvel article 20quater.

Cette convention est conclue par écrit, au plus tard, au moment où le travailleur commence à travailler, dans le cycle convenu dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué (maximum six mois). Après la fin de chaque période, une nouvelle convention peut, chaque fois, être conclue à la suite d'une nouvelle demande du travailleur.

En outre, en cas d'application d'un régime hebdomadaire alterné, on doit pouvoir déterminer, à tout moment, quand commence le cycle.

Le paragraphe 5, alinéa 3, donne au travailleur le droit de mettre fin unilatéralement au régime hebdomadaire alterné avant la date de fin convenue, à condition que l'employeur en soit informé à temps.

Le paragraphe 6 du nouvel article 20quater de la loi sur le travail prévoit l'obligation pour l'employeur de conserver la demande du travailleur et la convention entre l'employeur et le travailleur sur le régime hebdomadaire alterné (ou une copie de ces documents), pendant leur période de validité, au lieu où le règlement du travail peut être consulté et de les conserver pendant cinq ans par la suite, ainsi que l'obligation pour l'employeur d'envoyer une copie de la convention au CPPT ou, en son absence, à la délégation syndicale.

L'article 20 quater prévoit également la possibilité d'adapter de manière exceptionnelle le régime hebdomadaire alterné. Cette adaptation ne peut se faire que sur une demande volontaire du travailleur qui justifie par écrit les raisons exceptionnelles qui le poussent à demander cette adaptation. Le travailleur peut donc convenir avec son employeur que le cycle s'étendra exceptionnellement sur une période de quatre semaines consécutives. À l'issue de ces quatre semaines, le travailleur retourne dans son cycle "normal" de deux semaines. En outre, l'adaptation du

wisselend weekregime overeenkomen. Dit wordt geregeld in paragraaf 5 van het nieuwe artikel 20quater.

Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer de arbeidsprestaties binnen de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus aanvangt. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime zal worden toegepast (maximum zes maanden). Na afloop van elke periode kan telkens een nieuwe overeenkomst worden gesloten ingevolge een nieuw verzoek van de werknemer.

Bij toepassing van een wisselend weekregime moet bovendien op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

Paragraaf 5, derde lid, geeft de werknemer het recht om het wisselend weekregime voor de overeengekomen einddatum eenzijdig stop te zetten, mits tijdige verwittiging van de werkgever.

Paragraaf 6 van het nieuwe artikel 20quater van de arbeidswet voorziet in de verplichting voor de werkgever om het verzoek van de werknemer en de overeenkomst tussen de werkgever en werknemer met betrekking tot het wisselend weekregime (of een afschrift van deze documenten) gedurende hun geldingsduur bij te houden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd en nadien gedurende vijf jaar te bewaren, alsook in de verplichting voor de werkgever om een afschrift van de overeenkomst over te maken aan het CPBW, of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging.

Artikel 20quater voorziet eveneens de mogelijkheid om uitzonderlijk het wisselend weekregime aan te passen. Deze aanpassing kan enkel op vrijwillig verzoek van de werknemer die schriftelijk de redenen geeft om tot die aanpassing over te gaan. De werknemer kan zo afspreken met zijn werkgever dat de cyclus zich uitzonderlijk uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende

régime hebdomadaire alterné ne porte pas préjudice à l'application de l'article 20 quater § 3.

Lorsque le régime hebdomadaire alterné de travail est adapté en cas d'évènement imprévu dans le chef du travailleur, un avenant à la convention, ou une copie de celui-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté durant toute la période où il est applicable. Il doit ensuite être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où les horaires qu'il contient cessent d'être en vigueur.

Le paragraphe 7 du nouvel article 20quater prévoit, comme cela est le cas dans tous les autres régimes de la loi sur le travail, l'assimilation de certaines périodes d'absence.

Le paragraphe 8 permet de dépasser les limites de la durée du travail applicables dans le cadre du régime hebdomadaire alterné en cas d'application des articles 25, 25 bis et 26 de la loi sur le travail.

Le paragraphe 9, alinéa 1^{er}, de l'article 20quater de la loi sur le travail prévoit l'interdiction de traitement défavorable du travailleur qui fait une demande pour accéder à un régime hebdomadaire alterné.

Le paragraphe 9, alinéa 2, du nouvel article 20quater prévoit une protection contre le licenciement pour le travailleur qui fait une demande pour accéder à un régime hebdomadaire alterné.

Il est interdit à l'employeur de poser des actes tendant à mettre unilatéralement fin à la relation de travail du travailleur qui fait une telle demande, sauf pour des motifs étrangers à cette demande. Cette protection garantit au travailleur la possibilité d'exercer ses droits et veiller à ce que l'adaptation de son régime de travail soit dans son intérêt.

weken. Na afloop van die vier weken, keert de werknemer terug naar zijn 'normale' cyclus van twee weken. Bovendien doet een dergelijke aanpassing geen afbreuk aan de toepassing van artikel 20 quater §3.

Als het wisselend weekregime is gewijzigd wegens een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer, dient de bijlage aan de overeenkomst of een kopie ervan, in papieren of elektronische vorm bijgehouden te worden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd gedurende de hele periode waar deze op slaat. Nadien dient deze gedurende een jaar vanaf de dag waarop de uurroosters die het bevat niet meer van toepassing zijn bijgehouden te worden.

Paragraaf 7 van het nieuwe artikel 20quater voorziet, zoals dat het geval is in alle andere regelingen van de arbeidswet, de gelijkstelling van bepaalde periodes van afwezigheid.

Paragraaf 8 laat toe dat de in het kader van het wisselend weekregime toepasselijke arbeidsduurgrenzen kunnen worden overschreden ingeval van toepassing van de artikelen 25, 25bis en 26 van de arbeidswet.

Paragraaf 9, eerste lid, van het nieuwe artikel 20quater van de arbeidswet voorziet in een verbod voor de werkgever tot nadelige behandeling van de werknemer die een verzoek verricht om in te stappen een wisselend weekregime.

Paragraaf 9, tweede lid, voorziet in een ontslagbescherming voor de werknemer die een verzoek verricht om over te stappen naar een wisselend weekregime.

Het is de werkgever verboden handelingen te stellen die ertoe strekken een eenzijdig einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een dergelijk verzoek verricht behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verzoek. Deze bescherming biedt aan de werknemer de mogelijkheid om z'n rechten uit te oefenen en

erover te waken dat de aanpassing van diens werkregime in zijn belang is.

Article 7

Cet article aligne l'article 38bis de la loi sur le travail sur le régime de travail introduit dans le nouvel article 20quater du même code.

Artikel 7

Dit artikel stemt artikel 38bis van de arbeidswet af op de arbeidsregeling die in het nieuwe artikel 20quater van diezelfde wordt ingevoerd.

Article 8

Cet article insère un nouvel article 6/2 dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Artikel 8

Dit artikel voegt in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen een nieuw artikel 6/2 in.

Selon cet article, pour les travailleurs employés dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné conformément au nouvel article 20quater de la loi sur le travail, le règlement de travail ne doit pas contenir tous les horaires possibles, mais il doit établir un cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné, qui contient un certain nombre d'éléments obligatoires.

Ingevolge dit artikel moet het arbeidsreglement voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een wisselend weekregime overeenkomstig het nieuwe artikel 20quater van de arbeidswet, niet alle mogelijke uurroosters bevatten, maar wel een kader voor de toepassing van het wisselend weekregime vaststellen, dat een aantal verplichte elementen bevat.

Section 3. Dispositions communes

Afdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen

Article 9

Cet article aligne l'article 29, paragraphe 2, alinéa 2 de la loi sur le travail sur le régime de travail introduit dans les nouveaux articles 20bis/1 et 20quater de la même loi.

Artikel 9

Dit artikel stemt artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet af op de arbeidsregelingen die in het nieuwe artikel 20bis/1 en 20quater van diezelfde worden ingevoerd.

Article 10

Cet article modifie l'intitulé de la section 2 du chapitre 6 du livre 2 du Code pénal social pour y ajouter la référence à la demande et à la convention exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi que la référence à la demande et la convention et l'avenant exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20quater de la loi précitée du 16 mars 1971.

Artikel 10

Dit artikel wijzigt het opschrift van afdeling 2 van hoofdstuk 6 van Boek 2 van het Sociaal Strafwetboek en voegt daarin de verwijzing naar het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971, evenals de verwijzing naar het verzoek en de overeenkomst en bijlage die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 16 maart 1971, in.

Les infractions concernant ces nouveaux documents seront punies par le nouvel article 186/1 du Code pénal social.

De inbreuken i.v.m. deze nieuwe documenten zullen bestraft worden door het nieuwe artikel 186/1 van het Sociaal Strafwetboek.

Article 11

Artikel 11

Cet article insère l'article 186/1 dans la section 2 du chapitre 6 intitulé « Les infractions concernant les documents sociaux ou de type social » du livre 2 du Code pénal social.

Dit artikel voegt een nieuw artikel 186/1 in afdeling 2 van hoofdstuk 6 met als opschrift "Inbreuken betreffende sociale documenten of documenten van sociale aard" van Boek 2 van het Sociaal Strafwetboek.

Cet article 186/1 vise à punir par son paragraphe 1^{er} l'employeur, son préposé ou son mandataire qui commet les infractions relatives à la demande et à la convention exigées pour l'application du régime de travail visé au nouvel article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Het is de bedoeling van dit artikel 186/1 om door middel van de eerste paragraaf ervan de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te bestraffen die inbreuken pleegt i.v.m. het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in het nieuw artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Cet article 186/1 vise à punir par son paragraphe 2 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui commet des infractions relatives à la demande et à la convention exigées pour l'application du régime de travail visé au nouvel article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Het is de bedoeling van dit artikel 186/1 om door middel van de tweede paragraaf ervan de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te bestraffen die inbreuken pleegt i.v.m. het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in het nieuw artikel 20quater van de arbeidswet van 16 maart 1971.

La sanction proposée est la sanction de niveau 2. Le contenu de la sanction de niveau 2 est précisé à l'article 101 du Code pénal social : La sanction de niveau 2 est constituée soit d'une amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros. Les montants de l'amende pénale ou de l'amende administrative sont soumis aux décimes additionnels.

De voorgestelde sanctie is de sanctie van niveau 2. De inhoud van de sanctie van niveau 2 wordt gepreciseerd in artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek: de sanctie van niveau 2 bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, hetzij een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro. De bedragen van de strafrechtelijke geldboete of van de administratieve geldboete worden vermenigvuldigd met de opdecimen.

Le montant de l'amende sera multiplié par le nombre de travailleur concerné par l'infraction.

Het bedrag van de geldboete zal vermenigvuldigd worden met het aantal betrokken werknemers.

La sanction prévue est la sanction de niveau 2 par cohérence avec la sanction prévue à l'article 186 du Code pénal social qui punit des infractions similaires concernant les documents sociaux et avec la sanction prévue à l'article 188/1 du même Code pénal social qui punit des infractions similaires concernant d'autres documents de type social.

De voorziene sanctie is de sanctie van niveau 2 en dit omwille van de coherentie met de sanctie die voorzien is in artikel 186 van het Sociaal Strafwetboek, dat gelijkaardige inbreuken i.v.m. sociale documenten bestraft, en met de sanctie die voorzien is in artikel 188/1 van hetzelfde Sociaal Strafwetboek, dat gelijkaardige inbreuken i.v.m. andere documenten van sociale aard bestraft.

Les comportements punissables sont l'absence de tenue, l'absence de conservation et l'absence de mise à disposition des documents précités.

De strafbare gedragingen zijn het niet bijhouden, het niet bewaren en het niet ter beschikking stellen van de voormelde documenten.

Article 12

Artikel 12

Cet article prévoit que les dispositions concernant la possibilité d'accomplir une semaine de travail sur 4 jours et sur les régimes hebdomadaires alternés feront l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail dans les deux ans après l'entrée en vigueur des dispositions.

Dit artikel voorziet dat de bepalingen betreffende de mogelijkheid een arbeidsweek op 4 dagen te presteren en een wisselend weekregime het voorwerp zullen uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van deze bepalingen.

Chapitre 4 – Economie de plateforme

Hoofdstuk 4 – Platformeconomie

Section 1. Modifications du titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Afdeling 1. Wijzigingen van titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006

Article 13.

Artikel 13.

Cet article insère un nouveau chapitre V/2 dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Dit artikel voegt een nieuw hoofdstuk V/2 toe in de programmawet (I) van 27 december 2006.

Article 14.

Artikel 14.

Cet article instaure une présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail lorsqu'un certain nombre de critères spécifiques au secteur de l'économie de plateforme sont remplis.

Dit artikel voert een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst in wanneer indien een bepaald aantal specifieke criteria voor de sector van de platformeconomie vervuld zijn.

Le paragraphe 1^{er} définit différentes notions utilisées dans le projet de loi : « plateforme numérique », « plateforme numérique donneuse d'ordre », « l'exploitant de plateforme », « le travailleur de plateformes ».

De eerste paragraaf definieert de verschillende begrippen gebruikt in het wetsontwerp: "digitaal platform", "digitaal platform-opdrachtgever", "platformexploitant", "de platformwerker".

La définition de « plateforme numérique » s'inspire de celle figurant dans la Résolution du Parlement européen précitée.

De definitie van "digitaal platform" is geïnspireerd op deze vervat in voormelde Resolutie van het Europees Parlement.

Le projet ne vise pas des activités peer-to-peer.

Het ontwerp viseert niet de peer-to-peer activiteiten.

Le paragraphe 2 prévoit que l'existence d'un contrat de travail entre le travailleur de plateformes et l'exploitant de la plateforme est vérifiée sur la base des huit critères spécifiques suivants :

De tweede paragraaf voorziet dat het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen de platformwerker en de platformexploitant wordt geverifieerd op basis van de volgende acht specifieke criteria:

1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;

1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;

2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins, autres que le bon fonctionnement de ses services de base ;

2° de platformexploitant kan geolokalisatie gebruiken voor andere doelen dan het goed functioneren van de basisdiensten. ;

3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;

3° de platformexploitant kan de vrijheid van de platformwerker betreffende de wijze van uitvoeren van het werk inperken;

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un travailleur de plateformes de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les accords de négociation collective conclus avec des organisations représentatives des travailleurs au sein du Conseil national du Travail sont exclus de cette clause ;

4° de platformexploitant kan de hoogte van het inkomen van de platformwerker beperken, in het bijzonder door het betalen van uurtarieven en/of het beperken van de mogelijkheid van een platformwerker tot weigering van opdrachten op basis van een voorgesteld basistarief en/of door hem niet toe te laten de prijs van het werk te bepalen. Collectief onderhandelde akkoorden met representatieve werknemersorganisaties binnen de Nationale Arbeidsraad worden van deze bepaling uitgesloten.;

5° à l'exclusion des dispositions légales en matière de santé et de sécurité applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;

5° met uitzondering van wettelijke bepalingen inzake gezondheid en veiligheid die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of medewerker, kan de platformexploitant eisen dat een platformwerker dwingende regels respecteert inzake de manier van voorkomen, het gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van de werkzaamheden;

6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques ;

6° de platformexploitant kan, in het bijzonder via het gebruik van elektronische middelen, van platformwerker de mate van prioritering van toekomstige werkaanbiedingen bepalen en/of het bedrag aangeboden voor een taak en/of de bepaling van klasseringen via het gebruiken van verzamelde informatie en door het controleren van de uitvoering van de prestatie;

7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;

8° l'exploitant de la plateforme est en mesure de restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer un travail pour un tiers en dehors de la plateforme.

Les 8 critères se réfèrent à des facultés de la plateforme, peu importe qu'elle les exerce ou pas, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Certains critères repris dans cet article traduisent partiellement, en tenant compte des spécificités de l'économie de plateformes et la gestion algorithmique, les principes repris dans les critères généraux.

Les critères repris aux point 4° à 8° sont inspirés de ceux prévus dans la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail par l'intermédiaire d'une plateforme donneuse d'ordre.

Lorsque, de l'analyse de la relation de travail, trois de ces critères sont remplis ou que deux des cinq derniers critères sont remplis, la relation de travail est présumée effectuée dans les liens d'un contrat de travail.

Le paragraphe 3 précise que la présomption est réfragable. Elle peut être renversée par toute voie de droit, notamment sur base des critères généraux. Conformément à l'article 332 de la loi programme (1) du 27 décembre 2006, il est précisé que l'exécution effective de la relation de travail prime la qualification qu'est donnée par les parties. En effet, si les parties sont libres de qualifier le contrat conclu entre elles, pour évaluer la relation de travail qui est d'ordre

de platformexploitant kan, met inbegrip van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk daadwerkelijk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve, indien voor wat betreft het laatste geval, de wet expliciet de mogelijkheid tot het beroep doen op onderaannemers beperkt;

8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker om een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten, inperken.

De 8 criteria verwijzen naar de mogelijkheden van het platform, ongeacht of het deze uitoefent of niet, volgens de jurisprudentie van het Hof van Cassatie.

Bepaalde criteria vervat in dit artikel vertalen gedeeltelijk, rekening houdend met de specificiteiten van platformeconomie en algoritmisch beheer, de principes vervat in de algemene criteria.

De criteria vervat in de punten 4 tot en met 8 zijn geïnspireerd op deze voorzien in het voorstel van richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden in het kader van prestaties via de tussenpersoon van een platform-opdrachtgever.

Indien, uit de analyse van de arbeidsrelatie, blijkt dat drie van deze criteria vervuld zijn of twee van de vijf laatste criteria, wordt de arbeidsrelatie geacht uitgeoefend te zijn binnen het kader van een arbeidsovereenkomst.

Paragraaf 3 verduidelijkt dat het vermoeden weerlegbaar is. Het kan weerlegd worden door elk middel van recht, in het bijzonder op basis van de algemene criteria. Conform artikel 332 van de programmawet (I) van 27 december 2006, wordt verduidelijkt dat de effectieve uitvoering van de arbeidsrelatie primeert op de kwalificatie die gegeven werd door de partijen. Inderdaad, als de

publique, il faut toujours se pencher sur l'exécution effective du travail.

partijen vrij zijn om het tussen hen afgesloten contract te kwalificeren, dient om de arbeidsrelatie te beoordelen, die van openbare orde is, steeds de effectieve uitvoering van het werk in ogenschouw te worden genomen.

Cela est également traduit dans le projet de directive européenne COM (2021) *“the principle of primacy of facts, meaning that the determination of the existence of an employment relationship should be guided primarily by the facts relating to the actual performance of work including its remuneration, and not by the parties’ description of the relationship, in accordance with the 2006 Employment Relationship Recommendation (no 198) of the International Labour Organisation, is particularly relevant in the case of platform work, where contractual conditions are often unilaterally determined by one party”*.

Dit is eveneens vertaald in het ontwerp van Europese richtlijn COM(2021) *“the principle of primacy of facts, meaning that the determination of the existence of an employment relationship should be guided primarily by the facts relating to the actual performance of work including its remuneration, and not by the parties’ description of the relationship, in accordance with the 2006 Employment Relationship Recommendation (no 198) of the International Labour Organisation, is particularly relevant in the case of platform work, where contractual conditions are often unilaterally determined by one party”*.

Cet exercice effectif de la relation de travail doit également tenir compte des algorithmes et autres moyens technologiques afin d’apprécier la relation effective de travail. Cela ne signifie évidemment pas que le simple recours à un algorithme entraîne une qualification de la relation de travail comme salarié.

Bij de beoordeling van de feitelijke arbeidsrelatie moet ook rekening worden gehouden met algoritmes en andere technologische middelen. Dit betekent uiteraard niet dat het loutere gebruik van een algoritme leidt tot een kwalificatie van de arbeidsrelatie als werknemer.

L’utilisation d’un algorithme qui impose des prestations aux travailleurs de plateformes sans possibilité d’y renoncer, est considéré comme indice d’un contrat de travail. Cependant, le seul recours à un algorithme ne constitue pas, à lui seul, une restriction à la liberté d’organisation du travail ou d’organisation du temps de travail.

Het gebruik van een algoritme dat prestaties oplegt aan platformwerkers zonder de mogelijkheid daar van af te zien, wordt beschouwd als een aanwijzing van een arbeidsovereenkomst. Het louter gebruik van een algoritme wijst evenwel, op zichzelf genomen, niet op een inperking van de vrijheid van de organisatie van het werk of de organisatie van de arbeidstijd.

En cas d’application de la présomption de cet article et si celle-ci est renversée, le juge ne devra évidemment pas tenir compte des autres présomptions prévues aux articles 337/1 et 337/2 de la loi sur la nature des relations de travail.

Indien het vermoeden van dit artikel wordt toegepast en tenietgedaan, zal de rechter uiteraard geen rekening moeten houden met de andere vermoedens waarin de artikelen 337/1 en 337/2 van de Wet betreffende de aard van de arbeidsrelaties voorzien.

Article 15

Artikel 15

Cet article adapte l'article 340 de la loi sur la nature des relations de travail à l'instauration de la présomption visée à l'article 14.

Section 2 – Extension de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux travailleurs de plateformes indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Article 16

Un article 1^{er}/2 est inséré dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail afin d'étendre son champ d'application aux travailleurs des plateformes qui exercent une activité en tant que travailleur de plateforme indépendant.

Art. 17

L'article 5 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail est modifié afin d'être en concordance avec les modifications apportées ci-dessus concernant les notions de travailleurs et employeurs pour l'application de la LAT.

Chapitre 5 – Dérogation de la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs en temps partiel

Article 18

Cet article garantit que la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel fixée, par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein, ne s'applique pas aux personnes participant au programme d'insertion professionnelle comme prévu dans la loi du XXX relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail.

Il s'agit d'une exception temporaire pour cette catégorie de travailleurs à temps partiel. L'exception n'est applicable que pendant la durée d'application de la loi du XXX

Met dit artikel wordt artikel 340 van de wet betreffende de aard van de arbeidsrelaties aangepast aan het invoeren van het vermoeden bedoeld in artikel 14.

Afdeling 2 – Uitbreiding van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 tot de zelfstandige platformwerker werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

Artikel 16

In de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt een artikel 1/2 ingevoegd dat het toepassingsgebied uitbreidt tot de platformwerkers die een activiteit uitoefenen als zelfstandige platformwerker.

Art. 17

Artikel 5 van de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen wordt gewijzigd om het in overeenstemming te brengen met de bovenvermelde wijzigingen betreffende de begrippen werknemers en werkgevers voor de toepassing van de LAT.

Hoofdstuk 5 – Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers

Artikel 18

Dit artikel zorgt ervoor dat de minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijdse werknemers, die door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is vastgelegd op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers, niet van toepassing is op de personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma zoals bepaald in de wet van XXX betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

Het gaat om een tijdelijke uitzondering voor deze categorie van deeltijdse werknemers. De uitzondering is slechts van toepassing gedurende

relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail.

Chapitre 6 – Trajets de transition

Article 19

Cet article ajoute un nouvel article 37/13 à la loi relative aux contrats de travail. Ce nouvel article permet d'offrir ou de demander un trajet de transition à la suite du licenciement d'un travailleur.

Pendant la durée de son préavis, le travailleur licencié peut être mis à disposition d'un nouvel employeur utilisateur. Le trajet de transition offre une situation gagnante pour toutes les parties. Le nouvel article 37/13 fixe les conditions dans lesquelles cela peut se produire.

En effet, le nouvel article 37/13 établit une exception à l'interdiction de mise à disposition. Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être fixées au préalable dans un document signé par les quatre parties concernées (employeur, travailleur, utilisateur, entreprise de travail intérimaire ou service de placement).

Comme indiqué dans l'exposé général, pendant la mise à disposition, l'employeur, qui a licencié le travailleur, continue de payer la rémunération. Cette rémunération correspond à la rémunération qui s'applique chez l'utilisateur pour le poste que le travailleur y occupe. Toutefois, si cette rémunération est inférieure à la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit en vertu de son préavis, l'employeur doit continuer à verser la rémunération en cours. L'utilisateur doit cependant compenser partiellement les coûts salariaux de l'employeur pendant le trajet de transition.

de geldingsduur van deze wet van **XXX** betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 6 – Transitietrajecten

Artikel 19

Dit artikel voegt een nieuw artikel 37/13 toe aan de Arbeidsovereenkomstenwet. Dit nieuwe artikel maakt het mogelijk om naar aanleiding van het ontslag van een werknemer een transitietraject aan te bieden of aan te vragen.

Tijdens de duurtijd van diens opzegtermijn, kan de opgezegde werknemer ter beschikking gesteld worden van een potentiële nieuwe werkgever-gebruiker. Het transitietraject levert een win-win situatie op voor alle partijen. Het nieuwe artikel 37/13 legt de voorwaarden vast waaronder dit kan gebeuren.

Het nieuwe artikel 37/13 voert een uitzondering in op het verbod van terbeschikkingstelling. De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten voorafgaand worden vastgesteld in een geschrift dat wordt ondertekend door de vier betrokken partijen (werkgever, werknemer, gebruiker, uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsdienst).

Zoals aangegeven in de algemene bespreking, betaalt de werkgever, bij wie de werknemer is opgezegd, het loon verder uit tijdens de terbeschikkingstelling. Dit loon stemt overeen met het loon dat geldt bij de gebruiker voor de functie die de werknemer daar uitoefent. Indien dit loon echter lager is dan het lopend loon waarop de werknemer recht heeft in het kader van zijn opzeggingstermijn, dient de werkgever het lopend loon verder uit te betalen. De gebruiker moet wel voor een stuk de loonlasten van de werkgever compenseren tijdens de looptijd van het transitietraject.

Pendant le trajet, tant le travailleur que l'employeur-utilisateur ont la possibilité de mettre fin de manière anticipée à la mise à disposition moyennant un préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail et sur la base d'une ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition.

Le nouvel article 37/13 contient également une règle visant à prévenir l'abus de droit dans l'application de cette nouvelle mesure. En effet, afin de ne pas priver le travailleur de la protection offerte par son préavis, au terme du trajet, l'utilisateur devra engager le travailleur dans un contrat à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'utilisateur sera redevable d'une indemnité égale à la moitié de la durée de la mise à disposition dans le cadre du trajet de transition.

Il est également précisé que l'ancienneté acquise pendant le trajet de transition doit être prise en compte lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent, pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques

Une évaluation de ce Chapitre par le Conseil National du Travail est prévue pour le 30 juin 2024.

Tijdens het traject hebben zowel de werknemer als de werkgever-gebruiker de mogelijkheid om vervroegd een einde te stellen aan de terbeschikkingstelling door opzegging met een opzeggingstermijn berekend volgens artikel 37/2 van de arbeidsovereenkomstenwet en rekening houdend met de anciënniteit opgebouwd sinds het begin van het traject.

Het nieuwe artikel 37/13 bevat verder een regeling die rechtsmisbruik moet tegengaan bij de toepassing van deze nieuwe maatregel. Om erover te waken dat de werknemer hierdoor niet op de door de opzegtermijn geboden bescherming ontnomen wordt, dient de gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan het einde van het traject. Indien deze verplichting niet gerespecteerd wordt, zal, de gebruiker ook een vergoeding verschuldigd zijn gelijk aan de helft van de duurtijd van de ter beschikkingstelling binnen het kader van het transitietraject.

Er wordt ook verduidelijkt dat de anciënniteit opgebouwd tijdens het traject in rekening gebracht dient te worden in geval de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur verbroken wordt.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker wordt in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, behoudt de werknemer de anciënniteit die hij heeft opgebouwd op grond van zijn vorige arbeidsovereenkomst, voor wat de toepassing betreft van de bepalingen die betrekking hebben op de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, met inbegrip van de thematische verloven.

Een evaluatie van dit Hoofdstuk door de Nationale Arbeidsraad is voorzien tegen 30 juni 2024.

Article 21

Cet article remplace le régime actuel de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par le nouveau régime décrit ci-dessous afin d'augmenter l'employabilité des travailleurs qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un préavis ou à une indemnité compensatoire de préavis d'au moins 30 semaines.

Cet article prévoit que le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures composé de deux parties.

La première partie correspond à deux tiers du préavis et consiste en une période de préavis ou une indemnité compensatoire correspondant aux deux tiers de la période de préavis normalement applicable, mais avec un minimum de 26 semaines. La seconde partie consiste en une indemnité de préavis correspondant à la partie restante de la période de préavis normalement applicable ou d'une période de préavis correspondant à la partie restante de la période de préavis normalement applicable. Pendant la période couverte par cette deuxième partie :

- en cas d'indemnité compensatoire de préavis, le travailleur doit rester disponible pour suivre des mesures d'employabilités pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales ;
- en cas de préavis presté, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail sans perte de salaire pour suivre des mesures d'employabilité.

Ces mesures d'employabilité sont complémentaires au régime général de reclassement professionnel tel que réglementé par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'obligation pour le travailleur de rester disponible pour suivre des mesures d'employabilités prend fin si le travailleur s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou s'il exerce une activité indépendante.

Artikel 21

Dit artikel vervangt de huidige regeling van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door de hierbeneden beschreven nieuwe regeling ter bevordering van de inzetbaarheid van werknemers die, bij ontslag door de werkgever, recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken.

Dit artikel voorziet dat de opzeggingstermijn omgezet wordt naar een geheel van maatregelen bestaande uit twee delen.

Het eerste deel beantwoordt aan twee derden van de opzeg en bestaat uit een opzegperiode of opzeggingsvergoeding gelijk aan twee derden van de normaal toepasselijke opzegperiode, maar met een minimum van 26 weken. Het tweede deel bestaat uit een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het overblijvende deel van de normaal toepasselijke opzegperiode of uit een opzegperiode gelijk aan het overblijvende deel van de normaal toepasselijke opzegperiode. Gedurende de periode gedekt door dit tweede deel geldt het volgende:

- In geval van een opzeggingsvergoeding, dient de werknemer beschikbaar te blijven om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen waarvan de waarde overeenstemt met het bedrag van de werkgeversbijdragen;
- In geval van een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om van het werk weg te blijven met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen.

Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zijn complementair met het algemene regime van outplacement zoals geregeld door de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien de werknemer een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Article 22

Cet article abroge la disposition de l'article 38, § 3quaterdecies de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Cette disposition prévoit une sanction en cas de non-respect de l'ancien régime de l'article 39 ter. En raison de l'introduction d'un nouveau régime dans l'article 39ter, cette disposition n'a plus raison d'être.

Cet article régleme également le transfert des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement, en vue de financer les mesures d'employabilité.

Il est prévu que ce produit des cotisations patronales puisse ultérieurement être versé sur l'Individual Learning Account (ILA) du travailleur, à une date qui sera déterminée par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

Article 23

Cet article règle l'entrée en vigueur du présent chapitre et contient une disposition transitoire afin d'exclure l'application du nouvel article 39ter à des préavis déjà en cours. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Chapitre 8 – E-commerce

Section 1^{re}. – Cadre spécifique pour l'E-commerce

Article 24

Artikel 22

Dit artikel heft de bepaling op van artikel 38, § 3quaterdecies van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze bepaling bevat een sanctie in geval van niet-naleving van de oude regeling van artikel 39ter. Door de invoering van een nieuwe regeling in artikel 39ter, heeft deze bepaling geen bestaansreden meer.

Dit artikel regelt ook de doorstorting van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel van het ontslagpakket, met het oog op de financiering van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen.

Er is voorzien dat de opbrengst van de werkgeversbijdragen gestort zal worden op de Individual Learning Account (ILA) van de werknemer vanaf een bij in Ministerraad overlegd KB te bepalen datum.

Artikel 23

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk en bevat een overgangsbepaling om de reeds lopende opzegtermijnen uit te sluiten van de toepassing van het nieuwe artikel 39ter. De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Hoofdstuk 8 – E-commerce

Afdeling 1 – Specifiek kader voor E-commerce

Artikel 24

Dans cet article, le régime prévu dans l'article 57 de la loi-programme du 25 décembre 2017, qui avait cessé d'être d'application le 31 décembre 2019 est réintroduit.

Il s'agit de la possibilité, en ce qui concerne les activités d'e-commerce, comme définit dans l'article 56 de la loi-programme susmentionné, d'introduire dans l'entreprise un travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, paragraphe 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sur base de la conclusion d'une convention collective de travail « ordinaire », en plus de la possibilité d'introduire cette forme de travail de nuit dans l'entreprise via une modification du règlement de travail (= mention des horaires de travail concrets dans le règlement de travail sur base de la procédure normale de modification du règlement de travail). Le travail de nuit visé dans la présente section concerne donc le travail qui est effectué le soir entre 20h et 24h.

Comme c'était le cas entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019, le travail entre 20 heures et minuit pourra donc dorénavant être introduit à compter de la date d'entrée en vigueur de cet article :

- soit via la procédure de modification du règlement de travail (règle normale) ;
- soit via la conclusion d'une convention collective de travail « ordinaire ».

Si la forme précitée de travail de nuit est introduite dans l'entreprise par une convention collective de travail, le règlement de travail peut ensuite être adapté sans que la procédure de modification du règlement de travail doive être suivie.

Ce régime fera l'objet d'une évaluation après l'écoulement d'une période de deux ans prenant cours à la date de son entrée en vigueur.

Section 2. – Expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'E-commerce

In dit artikel wordt de regeling opgenomen in artikel 57 van de Programmawet van 25 december 2017, welke afliep op 31 december 2019, opnieuw ingevoerd.

Het gaat over de mogelijkheid om, voor activiteiten van e-commerce, zoals gedefinieerd in artikel 56 van voormelde Programmawet, nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt in de zin van artikel 38, §4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de onderneming in te voeren op basis van het sluiten van een 'gewone' collectieve arbeidsovereenkomst, naast de mogelijkheid om deze vorm van nachtarbeid in de onderneming in te voeren via een wijziging van het arbeidsreglement (= opname van de concrete uurroosters in het arbeidsreglement op basis van de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement). De in deze afdeling geviseerde nachtarbeid betreft dus de arbeid die gepresteerd wordt tussen 20 u en 24 u 's avonds.

Net zoals het geval was tussen 1 januari 2018 tot 31 december 2019, kan voortaan, vanaf de datum van inwerkingtreding van dit artikel, de arbeid tussen 20 u en 24 u 's avonds dus worden ingevoerd:

- ofwel via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (normale regel);
- ofwel door het sluiten van een 'gewone' collectieve arbeidsovereenkomst.

Indien voormelde vorm van nachtarbeid in de onderneming wordt ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst, kan het arbeidsreglement vervolgens worden aangepast zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Deze regeling zal het voorwerp uitmaken van een evaluatie na verloop van twee jaar vanaf de datum van inwerkingtreding ervan.

Afdeling 2 – Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce

Article 25

Sur base de cet article, l'employeur peut proposer une seule fois à ses travailleurs une expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce par laquelle les horaires de travail qui sont appliqués dans le cadre de l'expérience précitée, peuvent être inscrits dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Le caractère unique de l'expérience vaut tant pour l'employeur au sens juridique qu'au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 dont l'employeur fait partie.

Il doit s'agir de nouveau de l'introduction d'un travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, paragraphe 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Dans la pratique, il s'agit donc de nouveau de travail qui est effectué le soir entre 20h et minuit. Le travail de nuit doit être autorisé pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique de biens meubles (article 56 de la loi-programme du 25 décembre 2017).

Par le biais d'une telle expérience, une synergie est recherchée entre la qualité de l'organisation et la qualité du travail, résultant en une situation gagnant-gagnant pour l'employeur et les travailleurs. Il doit s'agir d'un projet qui a directement pour objectif de rendre possible dans les entreprises une organisation plus souple du travail pour l'employeur et d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ainsi que la soutenabilité du travail pour le travailleur, en vue de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises et le bien-être des travailleurs.

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du

Artikel 25

Op grond van dit artikel kan de werkgever eenmalig een experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce aan zijn werknemers aanbieden waarbij de uurroosters die in het kader van voormeld experiment worden toegepast, in het arbeidsreglement kunnen worden ingeschreven zonder dat de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Het eenmalige karakter van het experiment geldt zowel voor de werkgever in de juridische zin als op het niveau van de technische bedrijfseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Het moet opnieuw gaan om de invoering van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt in de zin van artikel 38, §4 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Het gaat in de praktijk dus opnieuw om arbeid die wordt gepresteerd tussen 20 u en 24 u 's avonds. De nachtarbeid moet zijn toegestaan voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen (artikel 56 van de programmawet van 25 december 2017).

Bij dit experiment moet een synergie worden gezocht tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid resulterend in een win-situatie voor de werkgever en de werknemers. Het moet gaan om een project dat rechtstreeks tot doel heeft om in ondernemingen een soepeler 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, teneinde de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen en het welzijn van de werknemers te bevorderen.

Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui seront utilisés pour l'évaluation de l'expérience.

Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, les travailleurs et, le cas échéant, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ainsi que les services pour la prévention et la protection au travail, le service des ressources humaines, l'éventuel service social et toute autre personne pouvant contribuer à la réussite de l'expérience.

L'expérience a une durée maximale de dix-huit mois.

Dans le cadre de l'information sur l'expérience auprès de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales, l'implication des travailleurs et, le cas échéant, des organes ou personnes précitées, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience.

Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. Les documents y relatifs doivent être conservés par l'employeur et tenus à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales.

La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur. Par ailleurs, une protection contre le licenciement est également prévue pour le travailleur qui ne fait pas une telle demande.

Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.

Bij de uitwerking van het experiment worden de werknemers en, in voorkomend geval de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, en de diensten voor preventie en bescherming op het werk, de afdeling human resources, de eventuele sociale dienst en elke andere persoon die kan bijdragen aan het slagen van het experiment betrokken.

Het experiment heeft een looptijd van maximaal 18 maanden.

Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten dient de betrokkenheid van de werknemers en in voorkomend geval de voormelde organen of personen aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn.

De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. De documenten die hierop betrekking hebben, dienen door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever. Daarnaast is ook een ontslagbescherming voorzien voor de werknemer die geen dergelijk verzoek verricht.

Après la fin de l'expérience, une évaluation au sein de l'entreprise est prévue. Si l'expérience est concluante, les partenaires sociaux de l'entreprise pourront mettre en place un régime de travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, paragraphe 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, c'est-à-dire entre 20 heures et minuit sur base de la section précédente.

Les dispositions de cette section font, un an après l'entrée en vigueur de cette section, l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail.

Les dispositions du présent chapitre ne portent pas préjudice aux dispositions des conventions collectives en vigueur.

Chapitre 9 – Droit à la déconnexion

Article 26

Cet article prévoit que les modalités du droit à la déconnexion pour le travailleur d'une entreprise avec au moins 20 travailleurs, ainsi que la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, et à défaut, ces modalités et ce dispositif doivent être repris dans le règlement de travail.

Article 27

Cet article prévoit le contenu minimum des modalités et du dispositif devant faire l'objet d'une convention collective de travail (et, à défaut, devant être repris dans le règlement de travail).

L'objectif est de fixer au sein de chaque entreprise les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion. A l'instar de l'exemple français, il peut s'agir de consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ; de dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ; d'activation des messageries d'absence et de réorientation ; de l'usage d'une signature

Na de looptijd van het experiment is voorzien in een evaluatie ervan op ondernemingsniveau. Indien het experiment succesvol was, kunnen de sociale partners binnen de onderneming een regime van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt in de zin van artikel 38, §4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, dus prestaties tussen 20 uur en middernacht, invoeren op de wijze voorzien in de vorige afdeling.

De bepalingen van deze afdeling maken, een jaar na de inwerkingtreding ervan, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

De bepalingen van deze afdeling doen geen afbreuk aan de bepalingen van de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten..

Hoofdstuk 9 – Recht op deconnectie

Artikel 26

Dit artikel bepaalt dat de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofdte van de werknemer van een werkgever met minstens 20 werknemers, en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, en dat bij ontstentenis, deze modaliteiten en deze uitvoering moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement.

Artikel 27

Dit artikel bepaalt de minimuminhoud van de modaliteiten en de uitvoering die het voorwerp moet uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst (en die bij ontstentenis, moet opgenomen worden in het arbeidsreglement).

De bedoeling is dat in de schoot van elke onderneming de praktische modaliteiten worden uitgewerkt die het recht op deconnectie waarborgen. In navolging van het Franse voorbeeld, kan het gaan over richtlijnen om mails of mobiele oproepen niet te beantwoorden, het uitschakelen van servers buiten de werkuren, het

automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

Ces mesures de déconnexion sont d'autant plus importantes que le télétravail tend à s'imposer pour de nombreux travailleurs comme une nouvelle forme de travail. Pour lutter contre les risques psychosociaux comme le burn-out et œuvrer à meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, il faut rappeler expressément que le travailleur est en droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, etc.) en dehors de ses horaires de travail (congrés, temps de repos, week-end, soirée, etc.). L'employeur devra également prévoir des mesures de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux travailleurs mais également au personnel de direction.

Article 28

Cet article précise qu'au 1^{er} janvier 2023, les entreprises devront avoir déposé les conventions collectives de travail en question auprès du greffe de la Direction générale des relations collectives de travail. Dans le cas où les modalités et le dispositif doivent être inclus dans le règlement de travail, une copie de celui-ci devra être déposée avant cette même date auprès de la Direction générale du contrôle des lois sociales.

Article 29

En cas de conclusion d'une convention collective de travail au niveau sectoriel ou au sein du Conseil national du travail, et rendue obligatoire par le Roi, l'obligation, pour l'entreprise, de conclure une convention collective de travail, en ce sens, est caduque.

Article 30

activeren van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen, het gebruik van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt.

Deze deconnectie maatregelen zijn nog belangrijker geworden gezien telewerk zich voor vele werknemers als nieuwe werkvorm oplegt. Om te strijden tegen psychosociale risico's zoals burn-out en te werken aan een beter evenwicht tussen werk- en privéleven, dient expliciet benadrukt te worden dat de werknemer het recht heeft om zich buiten de werkuren (verloven, rusttijden, weekend, avond, etc..) niet te connecteren door middel van professionele digitale hulpmiddelen (mobiele telefoon, e-mails, etc). De werkgever dient eveneens sensibiliseringsacties te voorzien betreffende een redelijk gebruik van digitale hulpmiddelen, en dit zowel gericht naar de werknemers toe als naar het leidinggevend personeel.

Artikel 28

Dit artikel verduidelijkt dat de ondernemingen op 1 januari 2023 de collectieve arbeidsovereenkomsten in kwestie zullen moeten neergelegd hebben op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. In geval de modaliteiten en de uitvoering moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement, zal een kopie hiervan moeten neergelegd worden voor dezelfde datum bij de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Artikel 29

Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau of in de Nationale Arbeidsraad wordt gesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting in hoofde van de onderneming om een collectieve arbeidsovereenkomst in deze zin te sluiten.

Artikel 30

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024 en vue d'identifier les secteurs et employeurs qui n'ont pas suffisamment mis en œuvre le droit à la déconnexion.

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024 met het oog op het identificeren van de sectoren en werkgevers die onvoldoende uitwerking hebben gegeven aan het recht op deconnectie.

Chapitre 10 – Plans de formation

Hoofdstuk 10 – Opleidingsplannen

Article 31

Artikel 31

Cet article précise le champ d'application de la loi, notamment les employeurs avec au moins vingt travailleurs.

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van de wet, namelijk werkgevers met minstens twintig werknemers.

Article 32

Artikel 32

Cet article définit les termes qui sont utilisées et n'appelle pas plus de commentaires.

Dit artikel beschrijft de verschillende begrippen die gebruikt worden en vereist geen verdere uitleg.

Article 33

Artikel 33

Cet article fixe les principes relatifs aux plans de formation.

In dit artikel worden de beginselen voor opleidingsplannen uiteengezet.

Dans le respect de la concertation au niveau de l'entreprise, l'employeur fixe le contenu du plan de formation.

In het kader van het sociaal overleg op ondernemingsniveau bepaalt de werkgever de inhoud van het opleidingsplan.

L'employeur soumet le projet de plan pour avis au Conseil d'entreprise, à défaut de ce dernier, à la délégation syndicale et à défaut de cette dernière, directement aux travailleurs.

De werkgever legt een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van die laatste, rechtstreeks aan de werknemers.

Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Ce plan de formation doit avoir une durée de minimum d'un an et son contenu doit être déterminé au plus pour le 31 mars de l'année.

Dit opleidingsplan moet een looptijd hebben van ten minste één jaar en de inhoud ervan moet uiterlijk op 31 maart van het jaar worden vastgesteld.

Afin de poursuivre l'objectif fixé par le Gouvernement, le plan doit prévoir des formations dirigées vers les personnes issues des groupes à risque, tels que définis par la loi, en particulier ceux d'au moins de 50 ans.

Om de door de regering vastgestelde doelstelling te verwezenlijken, moet het plan opleidingen voorzien die gericht zijn op personen die behoren tot de risicogroepen zoals gedefinieerd door de wet,

waarbij bijzondere aandacht moet gaan naar de 50-plussers.

Le plan doit également prévoir des formations afin de résorber le manque de candidats dans les métiers en pénurie que connaît le secteur dont l'employeur fait partie.

Het plan moet ook voorzien in opleiding om het tekort aan kandidaten voor knelpuntberoepen in de sector waartoe de werkgever behoort, op te vangen.

Il est en outre fondamental que ces plans de formation prennent en compte la dimension de genre lors de leur élaboration.

Bovendien is het fundamenteel dat bij de uitwerking van deze opleidingsplannen de genderdimensie in aanmerking wordt genomen

L'employeur choisit librement les formations faisant partie de son plan de formation. Le plan doit contenir au moins des formations formelles et informelles telles que définies à l'article 32.

De werkgever is vrij om de opleidingen te bepalen die in het opleidingsplan worden opgenomen. Het plan moet ten minste formele en informele opleidingen omvatten, zoals omschreven in artikel 32.

Les formations formelles et informelles répondent à la définition donnée par la Banque Nationale de Belgique.

Formele en informele opleiding beantwoorden aan de definitie van de Nationale Bank van België.

Article 34

Artikel 34

Cet article fixe la manière dont le plan de formation est conservé.

In dit artikel wordt uiteengezet hoe het opleidingsplan wordt bijgehouden.

Article 35

Artikel 35

Cet article stipule que l'employeur doit envoyer le plan de formation à un fonctionnaire, désigné par arrêté royal, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan de formation. Un arrêté royal déterminera également l'entrée en vigueur de cette obligation de transmission et les règles et les conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

Dit artikel bepaalt dat de werkgever het opleidingsplan moet verzenden aan bij een koninklijk besluit aan te duiden ambtenaar, binnen de maand na de inwerkingtreding van het opleidingsplan. Bij koninklijk besluit zal ook de inwerkingtreding van deze verplichting van verzending en de nadere en voorwaarden waaronder deze verzending dient te gebeuren, worden bepaald.

Article 36

Artikel 36

Les dispositions ci – avant ne portent pas préjudice à la compétence des partenaires sociaux siégeant au sein des Commissions et sous – commissions paritaires.

Bovenstaande bepalingen laten de bevoegdheid van de sociale partners die in de paritaire (sub) comités zetelen onverlet.

Ces derniers peuvent également fixer les critères minimums que doit comporter un plan de formation pour les employeurs qui font partie de leur secteur.

Deze kunnen ook de minimumcriteria vaststellen die een opleidingsplan moet bevatten voor werkgevers die onder hun sector ressorteren.

Ces critères doivent être renfermés dans une convention collective de travail qui doit être déposée au Greffe des Relations collectives de travail du Service public fédéral

Deze criteria moeten worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst die uiterlijk op 1 januari van het jaar waarin deze criteria van

Emploi au plus tard pour le 1er janvier de l'année au cours de laquelle ces critères doivent s'appliquer.

toepassing zijn, moet worden neergelegd bij het Griffie van de collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst.

Cette date butoir s'applique afin que les employeurs soient informés à temps du contenu de la CCT.

Deze termijn geldt zodat werkgevers tijdig op de hoogte gebracht worden van de inhoud van de CAO.

Article 37

Cet article ajoute à l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, une compétence nouvelle au Conseil d'entreprise, à savoir recevoir le projet du plan de formation.

Artikel 37

Dit artikel voegt aan artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven een nieuwe bevoegdheid toe voor de ondernemingsraad, namelijk de ontvangst van het ontwerp van opleidingsplan.

Article 38

Cet article règle l'entrée en vigueur du présent chapitre et n'appelle pas plus de commentaires. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024 en vue d'identifier les secteurs et employeurs qui n'ont pas suffisamment mis en œuvre l'obligation repris dans le présent chapitre.

Artikel 38

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk. De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024 met het oog op het identificeren van de sectoren en werkgevers die onvoldoende uitwerking hebben gegeven aan de erin opgenomen verplichting.

Chapitre 11 – Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre.

Hoofdstuk 11 – Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.

Article 39

Cet article précise que les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires mettront tous les deux ans, la problématique des métiers en pénurie à l'ordre du jour de leur réunion. Le débat sur cette problématique doit aboutir sur la rédaction d'un rapport.

Artikel 39

Dit artikel bepaalt dat de paritaire comités en de paritaire subcommissies om de twee jaar de problematiek van de knelpuntberoepen op de agenda van hun vergaderingen moeten plaatsen. Het debat over deze problematiek moet leiden tot het opstellen van een verslag.

En outre, cette disposition définit la notion des « métiers en pénurie ». Il s'agit d'une définition inspirée de ce que les services régionaux de l'emploi entendent habituellement par "métiers en pénurie".

Verder definieert deze bepaling het begrip "knelpuntberoepen". Het is een definitie die is geïnspireerd op wat de regionale diensten voor arbeidsvoorziening gewoonlijk bedoelen met "knelpuntberoepen".

Dans la lignée de l'alinéa précédent, il est précisé que des listes régionales existent déjà sur cette problématique et qu'elles doivent servir de base aux discussions au sein des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires.

In de lijn van de vorige alinea wordt verduidelijkt dat er reeds regionale lijsten over deze problematiek bestaan en dat deze moeten worden

gebruikt als basis voor de besprekingen in de paritaire comités en de paritaire subcomités.

Article 40

Les missions des commissions et sous-commissions paritaires, dans le cadre de la problématique susmentionnée, sont les suivantes :

- dresser une liste des professions qui constituent des métiers en pénurie ;
- indiquer les raisons pour lesquelles il n'est pas possible de trouver des candidats adéquats ou pour lesquelles il est difficile de trouver des candidats adéquats dans la branche d'activité concernée ;
- formuler un avis avec les mesures ou les actions à prendre afin de remédier aux pénuries susmentionnées.

Enfin, cette disposition permet au Roi de déterminer par arrêté délibéré en conseil des Ministres les conditions précises auxquelles doivent répondre les documents énumérés ci-dessus.

Article 41

Cet article précise que les documents dont question doivent être transmis au Ministre du Travail, au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie.

Cette disposition fixe également le délai dans lequel les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires doivent envoyer les documents en question.

Il est prévu que la transmission des documents précités se fasse tous les deux ans pour le 1^{er} juillet au plus tard. Néanmoins, afin de laisser le temps au partenaires sociaux d'établir ces documents, une dérogation à cette règle générale est prévue pour l'année 2022, et notamment le 1^{er} octobre.

Artikel 40

De opdrachten van de paritaire comités en de subcomités in het kader van de bovengenoemde problematiek zijn de volgende:

- een lijst opstellen van beroepen die knelpuntberoepen zijn ;
- de redenen aangeven waarom het niet mogelijk is om geschikte kandidaten te vinden of waarom het moeilijk is geschikte kandidaten te vinden in de betrokken bedrijfstak ;
- een advies uitbrengen met de maatregelen of de acties die moeten worden ondernomen om aan bovengenoemde tekorten te remediëren.

Tenslotte voorziet deze bepaling dat de Koning bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit de precieze voorwaarden te bepalen waaraan de hierboven opgesomde documenten moeten voldoen.

Artikel 41

In dit artikel wordt bepaald dat de bedoelde documenten moeten worden toegezonden aan de Minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Verder wordt in deze bepaling de termijn vastgesteld waarbinnen de paritaire comités en subcomités commissies de betrokken documenten moeten toezenden.

Het is de bedoeling dat het overmaken van de voormelde documenten om de twee jaar plaatsvindt, uiterlijk op 1 juli. Om de sociale partners echter de tijd te geven om deze documenten op te stellen, is voor het jaar 2022 in een afwijking op deze algemene regel voorzien, en met name op 1 oktober.

Il est enfin prévu que ces documents sont aussi envoyés aux Ministres de l'Emploi des entités fédérées par le Ministre de l'emploi fédéral.

Tenslotte wordt voorzien dat deze documenten ook worden overgemaakt aan de Ministers van Werk van de gefedereerde entiteiten door de Federale Minister van Werk.

Chapitre 12 – Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises

Hoofdstuk 12 – Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Article 42

Artikel 42

La mission confiée aux commissions et sous-commissions paritaires est en général déjà prévue par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. C'est ici souligné une fois de plus.

De opdracht die aan de paritaire comités en paritaire subcomités wordt toebedeeld, wordt in het algemeen reeds voorzien in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Dit wordt hier nogmaals benadrukt.

Article 43

Artikel 43

La Cellule Diversité du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sera chargée, entre autres, d'établir des "fiches sectorielles", c'est-à-dire dans chaque secteur d'activité pour lequel les commissions et sous-commissions paritaires précitées sont compétentes.

De Cel Diversiteit binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zal o.a. verantwoordelijk zijn voor de opmaak van "sectorale fiches", d.w.z. binnen elke bedrijfssector waarvoor de voormelde paritaire comités en paritaire subcomités bevoegd zijn.

Ces fiches concernent la structure de l'emploi et du marché du travail, et analyseront la question de la diversité sur la base des critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Deze fiches hebben betrekking op de structuur van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, en zullen de diversiteit analyseren op basis van de criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Les fiches sectorielles seront basées sur des données provenant de diverses sources de données, entre autres fournies par la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale.

De sectorale fiches zullen gebaseerd zijn op gegevens vanuit diverse databronnen, die o.a. aangeleverd worden uit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

Article 44

Artikel 44

Cet article stipule que les fiches sectorielles élaborées par la Cellule diversité précitée sont soumises chaque deux ans aux commissions et sous-commissions paritaires par

Dit artikel bepaalt dat de sectorale fiches die voorbereid zijn door de voormelde Cel Diversiteit door toedoen van de Algemene Directie

l'intermédiaire de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les commissions précitées sont expressément invitées à établir un rapport sur les fiches qui leur sont soumises. Ce rapport doit être établi dans les six mois suivant le transfert des fiches susmentionnés.

Article 45

Dans le cas où le rapport susmentionné n'explique pas ou ne justifie pas les différences constatées dans les entreprises du secteur concerné, ces commissions doivent élaborer un plan d'action dans le but d'éliminer les différences.

Le plan d'action, doit être soumis dans un délai de 6 mois. La mise en œuvre doit également être examinée dans le prochain rapport afin de compléter le cycle de suivi des politiques.

Article 46

Le Roi se voit attribuer le pouvoir de déterminer, via arrêté délibéré en conseil des Ministres, d'une part, les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport précité et, d'autre part, les dispositions minimales auxquelles doit répondre le plan d'action précité. Il peut également déterminer des modèles pour ce rapport et ce plan d'action.

Article 47

Enfin, il est prévu que cette réglementation entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Chapitre 13 – Investir dans la formation

Section 1 – Définitions

Article 48

Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overgemaakt worden aan de paritaire comités en paritaire subcomités elke twee jaar.

Aan de voormelde comités wordt uitdrukkelijk de vraag gesteld om een rapport op te maken inzake de aan deze comités toegestuurde fiches. Dit rapport moet opgemaakt worden binnen een tijdsspanne van 6 maanden na de overmaking van de voormelde fiches.

Artikel 45

In het geval het bedoelde rapport geen verklaring of rechtvaardiging geeft met betrekking tot de vastgestelde verschillen in de ondernemingen van de betreffende sector, moeten deze comités bovendien een actieplan opstellen, met als doel om de verschillen weg te werken.

Het actieplan moet ingediend worden binnen een termijn van 6 maanden. De uitvoering dient ook te worden besproken in een volgend verslag om aldus de cyclus van de beleidsmonitoring te vervolledigen.

Artikel 46

Aan de Koning wordt de bevoegdheid gegeven om, via een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, enerzijds de voorwaarden en de nadere regels te bepalen waaraan voormelde verslag moet voldoen, en anderzijds de minimumbepalingen te voorzien waaraan het voormelde actieplan moet voldoen. Tevens kan hij modellen van zulk verslag en actieplan bepalen.

Artikel 47

Tenslotte is voorzien dat deze regeling in werking treedt op 1 januari 2022.

Hoofdstuk 13 – Investeren in opleiding

Afdeling 1 – Begripsomschrijvingen

Artikel 48

Cet article définit et précise les différentes notions utilisées par la loi.

Il détermine de quelle manière est comptabilisé le nombre des travailleurs pour l'application du présent chapitre.

Section 2 – Champ d'application

Article 49

Cet article fixe le champ d'application du chapitre.

Les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs sont exclus de l'application du chapitre.

Section 3 – Principes en matière du droit individuel à la formation et les conditions et modalités d'introduction de ce dernier

Article 50

Cet article fixe le principe du droit individuel à la formation avec l'objectif d'atteindre à partir du 1^{er} janvier 2024, 5 jours individuels de formation par an par équivalent temps plein.

Par droit individuel, il est entendu un droit à la formation auquel le travailleur peut prétendre individuellement. Il ne s'agit donc pas du calcul d'une moyenne de nombre de jours au niveau de l'entreprise.

Cela signifie que chaque travailleur occupé à temps plein bénéficiera, à partir du 1^{er} janvier 2024, d'un droit individuel à 5 jours de formation, sous respect des dispositions de la présente loi.

Conformément à l'article 58, le Roi déterminera par arrêté royal le nombre de jours formation pour les travailleurs qui ne travaillent pas à temps plein, conformément aux dispositions de la présente loi.

Article 51

Dit artikel definieert en preciseert de verschillende door de wet gebruikte begrippen.

Hij bepaalt op elke wijze het aantal werknemers wordt berekend voor de toepassing van dit hoofdstuk.

Afdeling 2 – Toepassingsgebied

Artikel 49

Dit artikel stelt het toepassingsgebied van het hoofdstuk vast.

De werkgevers die minder dan 10 werknemers tewerkstellen zijn uitgesloten van dit hoofdstuk.

Afdeling 3 – Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan

Artikel 50

Dit artikel stelt het beginsel van het individueel opleidingsrecht vast, met als doel om vanaf 1 januari 2024 tot 5 individuele opleidingsdagen per jaar per voltijdequivalent te komen.

Onder individueel recht wordt verstaan een recht op opleiding waarop de werknemer individueel recht heeft. Het betreft dus niet een gemiddeld aantal dagen op het niveau van de onderneming.

Dit betekent dat een werknemer die voltijds werkt, vanaf 1 januari 2024 individueel recht heeft op 5 opleidingsdagen, mits de bepalingen van deze wet gerespecteerd worden.

Zoals voorzien in artikel 58, bepaalt de Koning bij koninklijk besluit het aantal opleidingsdagen voor werknemers die niet voltijds werken, overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

Artikel 51

Le droit individuel à la formation sera concrétisé soit via une convention collective de travail sectorielle, soit au moyen d'un compte formation individuel.

Het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd hetzij via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij via een individuele opleidingsrekening.

Article 52

Cet article, fixe la trajectoire de croissance minimale à la fin de laquelle le nombre de 5 jours de formation par an par équivalent temps plein doit être atteint. A compter de l'année 2024, le nombre de 5 jours individuels de formation par an devra être réalisé.

Cet article fixe les mentions minimales que doit contenir la convention collective de travail relative à la formation.

En aucun cas, le nombre de jours octroyés une année, ne peut être inférieur au nombre de jours octroyés l'année précédente.

Cet article fixe également les modalités et les dates de dépôt des conventions collectives relatives à la formation. Exceptionnellement, pour les conventions collectives de travail fixant le nombre de jours de formation pour l'année 2022, le délai a été fixé au 30 septembre 2022.

Les partenaires sociaux peuvent par convention collective rendue obligatoire modifier le nombre de jours précités sans que celui-ci ne puisse être inférieur à deux.

Article 53

En l'absence d'une convention collective de travail, le droit individuel à la formation est concrétisé via le compte formation individuel.

Cet article précise de quelle manière le compte formation est concrétisé au niveau de l'entreprise et de quelle manière le travailleur pourra être informé du nombre de jours de formation auxquels il a droit.

Artikel 52

In dit artikel wordt het minimale groeipad vastgesteld waartegen 5 dagen opleiding per jaar per voltijdeequivalent moet zijn bereikt. Vanaf het jaar 2024 moeten 5 individuele opleidingsdagen per jaar worden gehaald

Dit artikel stelt de minimale vermeldingen vast die de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de opleiding moet bevatten.

In geen geval mag het aantal toegekende dagen in een jaar lager zijn dan het aantal toegekende dagen van het voorgaande jaar.

In dit artikel worden verder de modaliteiten en datums voor de indiening van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake opleiding vastgesteld. Uitzonderlijk wordt de uiterste datum voor de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake het aantal opleidingsdagen voor het jaar 2022 op 30 september 2022 vastgesteld.

De sociale partners kunnen via een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het vermeld aantal dagen wijzigen, zonder dat dit aantal minder kan zijn dan twee.

Artikel 53

Bij gebreke aan een collectieve arbeidsovereenkomst wordt het individueel opleidingsrecht geconcretiseerd via een individuele opleidingsrekening.

Dit artikel preciseert op welke wijze de opleidingsrekening wordt geconcretiseerd op het niveau van de onderneming et op welke wijze de werknemer in kennis zou kunnen gesteld worden

van het aantal opleidingsdagen waarop hij recht heeft.

De la même manière que pour les conventions collectives, l'article fixe la trajectoire de croissance en vue d'atteindre de 5 jours individuels de formation à compter de 2024. Op dezelfde wijze als voor de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt het groeipad uitgezet om tegen 2024 van 5 individuele opleidingsdagen te bereiken.

Le nombre de jours octroyés à titre individuel est déterminé en fonction du régime de travail du travailleur dans l'entreprise. Het aantal opleidingsdagen dat op individuele basis wordt toegekend, wordt bepaald aan de hand van arbeidsregime van de werknemer in de onderneming.

Enfin, il fixe le délai dans lequel les 5 jours individuels de formation doivent être octroyés. Tenslotte stelt het de termijn vast waarbinnen de 5 opleidingsdagen moeten worden toegekend.

Article 54

Artikel 54

Cet article prévoit un droit individuel à la formation en l'absence d'une convention collective de travail ou d'un compte formation individuel. Ces travailleurs auront droit à 5 jours individuels de formation à compter du 1^{er} janvier 2024 au sein de l'entreprise. Dit artikel voorziet een individueel opleidingsrecht, bij gebrek aan een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele opleidingsrekening. Deze werknemers zullen recht hebben op 5 individuele opleidingsdagen in de schoot van de onderneming, vanaf 1 januari 2024.

Article 55

Artikel 55

Cet article prévoit que les jours de formation non épuisés une année, sont reportés à l'année suivante. Dit artikel voorziet dat de niet-opgebruikte opleidingsdagen worden overgedragen naar het volgende jaar.

Cependant, afin de ne pas reporter indéfiniment les jours de formation d'une année à une autre, le travailleur, doit à compter du 1^{er} janvier 2024, par période de 5 ans, avoir suivi au moins 5 jours de formation par an par équivalent temps plein. Echter, teneinde de opleidingsdagen niet oneindig van jaar op jaar over te dragen, moet de werknemer, vanaf 1 januari 2024, per periode van vijf jaar, gemiddeld minstens 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent, hebben gevolgd.

Le travailleur qui est licencié autrement que pour faute grave dans son chef, doit dans tous les cas épuiser tous les jours de formation auxquels il a droit avant la fin de son contrat. De werknemer die wordt ontslagen, anders dan voor dringende reden in zijn e hoofde, moet in elk geval alle opleidingsdagen uitputten waarop hij recht heeft, voor het einde van zijn overeenkomst.

Article 56

Artikel 56

Cet article fixe un régime dérogatoire pour les employeurs qui emploient entre 10 et 20 travailleurs. Dit artikel stelt een afwijkend regime vast voor de werkgevers die tussen 10 en 20 werknemers te werk stellen.

Ces employeurs doivent garantir à leurs travailleurs un droit individuel d'un jour de formation au minimum par an par équivalent temps plein.	Deze werkgevers moeten hun werknemers een individueel recht garanderen op ten minste één dag opleiding per jaar per voltijdequivalent.
---	--

Le Roi est habilité pour augmenter, par arrêté délibéré en conseil des Ministres, ce nombre de jours de formation minimal.	De Koning wordt gemachtigd om bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, dit minimumaantal te verhogen.
--	---

Ils doivent avant le 30 septembre de chaque année fixer le nombre de jours individuels de formation auxquels les travailleurs ont droit .	Uiterlijk op 30 september van elk jaar moeten zij het aantal individuele opleidingsdagen vaststellen waarop de werknemers recht hebben.
---	---

Cet article prévoit également que les jours de formation non épuisés une année, sont reportés à l'année suivante.	Dit artikel voorziet eveneens dat de niet-opgebruikte opleidingsdagen tijdens een jaar overgedragen worden naar het volgende jaar.
---	--

Cependant, afin de ne pas reporter indéfiniment les jours de formation d'une année à une autre, le travailleur, doit à compter du 1 ^{er} janvier 2024, suivre au moins 1 jour de formation par an par équivalent temps plein.	Echter, teneinde de opleidingsdagen niet oneindig van jaar op jaar over te dragen, moet de werknemer, vanaf 1 januari 2024, minstens 1 opleidingsdag per jaar per voltijds equivalent, volgen.
--	--

Le travailleur qui est licencié autrement que pour faute grave dans son chef, doit dans tous les cas épuiser tous les jours de formation auxquels il a droit avant la fin de son contrat.	De werknemer die wordt ontslagen, anders dan voor dringende reden in zijn e hoofde, moet in elk geval alle opleidingsdagen uitputten waarop hij recht heeft, voor het einde van zijn overeenkomst.
---	--

Cet article ne porte pas préjudice à la compétence des partenaires sociaux qui peuvent également déroger aux dispositions du présent article par convention collective de travail rendue obligatoire.	Dit artikel doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de sociale partners die ook kunnen afwijken van de bepalingen van dit artikel bij een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.
---	--

Article 57

Artikel 57

Cet article précise quand est suivie la formation et dans quel cas le travailleur peut prétendre à un sursalaire.	Dit artikel preciseert wanneer de opleiding gevolgd werd en in welke gevallen de werknemer recht heeft op een overloon.
---	---

<i>Section 4 – Exécution par le Roi, dispositions transitoires, dispositions abrogatoires, dispositions diverses et entrée en vigueur</i>	<i>Afdeling 4 – Uitvoering door de Koning, overgangsbepalingen, opheffingsbepalingen, diverse bepalingen en inwerkingtreding</i>
---	--

<i>Sous – section 1^{er} – Exécution par le Roi</i>	<i>Onderafdeling 1 – Uitvoering door de Koning</i>
---	--

Article 58

Artikel 58

Cet article donne mandat au Roi de fixer un certain nombre d'éléments nécessaires à l'exécution de la loi par Arrêté	Dit artikel geeft machtiging aan de Koning om een aantal noodzakelijke uitvoeringsmaatregelen te
--	--

délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil National du Travail.

Sous – section 2. – Dispositions transitoires

Article 59

Cet article introduit un régime transitoire pour les secteurs à profit social et ce sur demande des partenaires sociaux siégeant au Conseil National du Travail. Il s'agit des secteurs qui concluent des accords – cadre avec les autorités subsidiantes et qui connaissent un autre calendrier de négociations.

Par secteurs à profit social, il convient de comprendre les secteurs et les sous – secteurs visés par l'article 1^{er}, 1^o de l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand

Sous – section 3. – Dispositions abrogatoires

Article 60

Cet article abroge la section 1^{ère} du Chapitre 2 du Titre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que l'Arrêté Royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1^{ère} du Chapitre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Onderafdeling 4. – Dispositions diverses

Article 61

Cet article s'inscrit dans le cadre la stratégie européenne en matière de compétences pour contribuer à combler les disparités en matière d'accès à la formation, et aider les adultes à gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

Il anticipe déjà la possibilité de créer des comptes individuels de formation qui fournissent aux personnes en âge de travailler un budget à consacrer à la formation pour améliorer leurs compétences et leur aptitude à l'emploi.

nemen via een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Onderafdeling 2. – Overgangsbepalingen

Artikel 59

Deze artikelen voeren een overgangsregeling in voor socialprofitsectoren op verzoek van de sociale partners die in de Nationale Arbeidsraad zetelen. Het gaat om de sectoren die door zogenaamde kaderakkoorden met hun subsidiërende overheden een andere onderhandelingskalender kennen.

Onder de socialprofitsectoren worden aldus verstaan de sectoren en subsectoren bedoeld in artikel 1, 1^o van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector.

Onderafdeling 3. – Opheffingsbepalingen

Artikel 60

Dit artikel schaft de afdeling 1 van het hoofdstuk 2, titel 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk en het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk af.

Onderafdeling 4. – Diverse bepalingen.

Artikel 61

Dit artikel maakt deel uit van de Europese strategie inzake competenties om de kloof op het gebied van de toegang tot opleiding te helpen dichten en om volwassenen te helpen om met succes de transitie op de arbeidsmarkt te beheren.

Het anticipeert reeds op de mogelijkheid om individuele opleidingsrekeningen te creëren waarmee oudere werknemers een budget krijgen om te besteden aan opleiding om hun vaardigheden en inzetbaarheid te verbeteren.

Délégation est donnée au Roi pour encadrer cet outil permettant au travailleur de mieux gérer son compte formation individuel.

Sous – section 5. – Entrée en vigueur.

Article 62

Cet article fixe l'entrée en vigueur et n'appelle aucun autre commentaire.

Chapitre 14 - Modifications de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence

Article 63

Cet article remplace l'article 1/1 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence. Elle crée et élargit ainsi la possibilité d'établir des fonds de sécurité d'existence communs par la conclusion de conventions collectives de travail déclarées rendues obligatoires en vertu de la loi du 5 décembre 1968 par les différentes commissions paritaires créant le fonds commun.

Il est indiqué comment les dispositions de la loi concernant les Fonds de sécurité d'existence doivent être lues dans l'application de ces fonds communs à l'avenir.

Bien entendu, les Fonds ne peuvent s'appliquer tout au plus qu'aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent aux champs d'application des (sous-) commissions paritaires organisatrices.

Article 64

Cet article ajoute un article 4/1 dans la loi sur les Fonds de sécurité d'existence et réglemente un certain nombre d'obligations supplémentaires qui sont nécessaires pour des raisons de durabilité financière dans une gestion commune.

Les fonds gérant des pensions complémentaires restent soumis aux dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de

Er wordt delegatie aan de Koning gegeven om deze tool te omkaderen zodat de werknemer beter zijn individuele opleidingsrekening kan beheren.

Onderafdeling 5. – Inwerkingtreding.

Artikel 62

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding en heeft geen verdere commentaar.

Hoofdstuk 14 - Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid

Artikel 63

Dit artikel vervangt artikel 1/1 in de Wet betreffende de Fondsen van bestaanszekerheid. Het creëert en verbreedt aldus de mogelijkheid tot inrichting van gemeenschappelijke fondsen voor bestaanszekerheid via het afsluiten van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten volgens de wet van 5 december 1968 door de verschillende paritaire comités die het gemeenschappelijk fonds inrichten.

Er wordt aangegeven hoe dan voortaan de bepalingen van de Wet betreffende de Fondsen van bestaanszekerheid moeten gelezen worden in toepassing voor deze gemeenschappelijke fondsen. De Fondsen kunnen uiteraard enkel maximaal van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers die behoren tot de bevoegdheidsgebieden van de inrichtende paritaire (sub)comités.

Artikel 64

Dit artikel voegt een artikel 4/1 toe aan de Wet betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid en regelt een aantal bijkomende verplichtingen die vanuit financiële duurzaamheidsoverwegingen nodig zijn in een gemeenschappelijk beheer.

Voor de fondsen die aanvullende pensioenen beheren blijven onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan

celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale. en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid gelden.

Article 65

Artikel 65

Cet article ajoute un article 4/2 à la loi sur les Fonds de sécurité d'existence, qui impose explicitement aux (sous-) commissions paritaires concernées d'inclure des dispositions identiques dans les conventions collectives à conclure sur les statuts d'un fonds commun, afin d'éviter tout malentendu à cet égard.

Dit artikel voegt een artikel 4/2 toe aan de Wet betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid, dat uitdrukkelijk oplegt dat de betrokken paritaire (sub)comités gelijkluidende bepalingen opnemen in de af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten over de statuten van een gemeenschappelijk fonds, zodat hierover geen misverstanden worden gecreëerd.

Article 66

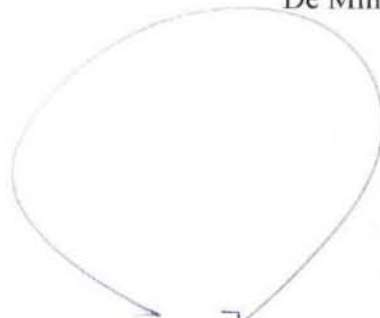
Artikel 66

Dans le but de garantir la sécurité juridique, une période transitoire est accordée aux Fonds de sécurité d'existence déjà établis afin qu'ils puissent se conformer aux conditions énoncées ici.

Met als doel de rechtszekerheid te garanderen wordt een overgangstermijn gegeven aan de bestaande Fondsen voor bestaanszekerheid om zich in orde te stellen met de hier opgenomen voorwaarden.

Le Ministre du Travail

De Minister van Werk



Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Affaires sociales

De Minister van Sociale Zaken

Frank VANDENBROUCKE

Le Ministre des Indépendants

De Minister van Zelfstandigen

David Clarinval

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL,
CONCERTATION SOCIALE
SERVICE PUBLIC SÉCURITÉ SOCIALE ET SPF
ECONOMIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG,
FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID
EN FOD ECONOMIE

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

**VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE
DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN**

PHILIPPE, Roi des Belges,

FILIP, Koning der Belgen,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

Sur la proposition du ministre du Travail et du Ministre
des Affaires sociales,

Op de voordracht van de minister van Werk en de
Minister van Sociale Zaken,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Le ministre du Travail et le ministre des Affaires
sociales sont chargés de présenter, en notre nom, à la
Chambre des représentants le projet de loi dont la
teneur suit:

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

Chapitre 1^{er} – Disposition introductive

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

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

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als
bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**Chapitre 2 – Travailleurs occupés selon un horaire
variable à temps partiel**

**Hoofdstuk 2 – Werknemers tewerkgesteld op grond
van variabele deeltijdse werkroosters**

Art. 2. A l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 3, d), de la loi du
8 avril 1965 instituant les règlements de travail, inséré
par la loi du 5 mars 2017, les modifications suivantes
sont apportées :

Art. 2. In artikel 6, § 1, 1^o, derde lid, d), van de wet
van 8 april 1965 tot instelling van de
arbeidsreglementen, ingevoegd bij de wet van 5
maart 2017, worden de volgende wijzigingen
aangebracht:

1^o les mots « cinq jours ouvrables » sont chaque fois
remplacés par les mots « sept jours ouvrables » ;

1^o de woorden “vijf werkdagen” worden telkens
vervangen door de woorden “zeven werkdagen”;

2^o dans la dernière phrase les mots « un jour ouvrable »
sont remplacés par les mots « trois jours ouvrables ».

2^o in de laatste zin worden de woorden “één werkdag”
vervangen door de woorden “drie werkdagen”.

Art. 3. Les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel avant l'entrée en vigueur de l'article 2 qui déterminent le délai minimal dans lequel les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, continuent à produire leurs effets jusqu'au moment où une nouvelle convention collective de travail sectorielle en la matière soit déposée au greffe du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Art. 4. Lorsque, avant l'entrée en vigueur de l'article 2, il est déjà fait application d'horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le règlement de travail doit être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2 endéans les deux ans à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur de l'article 2, sauf en ce qui concerne les entreprises auxquelles s'applique l'article 3.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié, et au plus tard jusqu'à l'écoulement du délai visé à l'alinéa 1er, les règles telles qu'elles étaient en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 2 restent d'application.

Chapitre 3 – Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Section 1. Prestations normales sur quatre jours

Art. 5. Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il est inséré un article 20bis/1 rédigé comme suit :

« Art. 20bis/1. §1^{er}. Le règlement de travail, peut autoriser que la limite quotidienne de la durée du travail d'un travailleur à temps plein soit portée à 9 heures et demie s'il effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine. Si les prestations normales à temps plein sont organisées de manière à ce que la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38 heures avec un maximum de 40 heures, seule une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser que la limite quotidienne susmentionnée soit portée à un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre pour le travailleur qui effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine.

Art. 3. De voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die de minimumtermijn bepalen waarbinnen de werkroosters worden bekendgemaakt aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, blijven van kracht totdat met betrekking tot deze aangelegenheid een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd wordt op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeidsverhoudingen en Sociaal Overleg.

Art. 4. Wanneer al vóór de inwerkingtreding van artikel 2 toepassing wordt gemaakt van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet het arbeidsreglement in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van artikel 2 binnen de twee jaar te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van artikel 2, behalve voor wat de ondernemingen betreft op wie artikel 3 van toepassing is.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement, en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijven de regels van toepassing zoals zij van kracht waren tot de inwerkingtreding van artikel 2.

Hoofdstuk 3 – Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Afdeling 1. Normale prestaties op 4 dagen

Art. 5. In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 20bis/1 ingevoegd luidende:

“Art. 20bis/1. §1. Het arbeidsreglement, kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9 en een half uur wordt gebracht indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week. Indien de normale voltijdse arbeidsprestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur 38 uren te boven gaat met een maximum van 40 uren, kan uitsluitend een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, toestaan dat voormelde dagelijkse grens gebracht wordt op een aantal uren gelijk aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn

normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

La dérogation à la limite quotidienne de la durée du travail visée à l'alinéa 1^{er} ne peut être appliquée qu'après la demande écrite préalable du travailleur et après la conclusion de la convention visée à l'alinéa 4. La demande porte sur une période de maximum six mois et est renouvelable.

La demande du travailleur visée à l'alinéa 2, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Après accord de l'employeur, une convention conclue entre l'employeur et le travailleur détermine le début et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'interruption régulière du travail qui sont applicables pendant le régime de travail visé par le présent article. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime de travail visé par le présent article est applicable, sans dépasser la période maximale de six mois visée à l'alinéa 2. Cette convention est conclue par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du régime de travail introduit sur la base du présent article.

Une copie de la convention visée à l'alinéa 4 est transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale, ainsi qu'au travailleur.

La convention visée à l'alinéa 4, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est indiquée.

De afwijking op de dagelijkse grens van de arbeidsduur bedoeld in het eerste lid kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van de werknemer en na het sluiten van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Het verzoek van de werknemer, bedoeld in het tweede lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Na akkoord van de werkgever bepaalt een overeenkomst tussen werkgever en werknemer de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid die tijdens de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, van toepassing zijn. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toegepast zonder de maximale duur van zes maanden bedoeld in het tweede lid te overschrijden. Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer begint te werken in de arbeidsregeling die op grond van dit artikel wordt ingevoerd.

Een afschrift van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid wordt overgemaakt aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, evenals aan de werknemer.

De overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop ze betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voornoemde wet van 8 april 1965. Nadien moet ze gedurende een periode van 5 jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

L'employeur qui refuse de donner suite à la demande visée à l'alinéa 2, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§2. La demande du travailleur visée au § 1^{er}, alinéa 2, ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui introduit une demande visée au § 1^{er}, alinéa 2, sauf pour des motifs étrangers à la demande. »

Section 2. Régime hebdomadaire alterné

Art. 6. Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, il est inséré un article 20quater, rédigé comme suit :

« Art. 20quater. § 1^{er}. Le règlement de travail, peut prévoir qu'à la demande préalable et écrite du travailleur à temps plein et après la conclusion de la convention, visée à l'alinéa 2, 2^o, selon les prescriptions prévues par le paragraphe 5, il est possible d'appliquer un régime hebdomadaire alterné qui dépasse les limites fixées à l'article 19. La demande concerne une période de six mois au maximum et est renouvelable.

Pour l'application du présent article, on entend par :

1^o régime hebdomadaire alterné : un régime de travail organisé selon un cycle qui s'étend sur une période de deux semaines consécutives pendant laquelle les prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la seconde semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail. Par dérogation, pendant le 3^{ème} trimestre de l'année, le cycle peut s'étendre sur une période de quatre semaines consécutives pendant laquelle les prestations des deux premières semaines sont compensées par les prestations des deux dernières semaines afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail ;

2^o cycle: la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans une convention écrite entre l'employeur et le travailleur et dont les prestations s'inscrivent dans le cadre fixé dans le

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek, bedoeld in het tweede lid, moet deze weigering binnen de maand schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.

§2. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in §1, tweede lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in §1, tweede lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.”

Afdeling 2 – Wisselend weekregime

Art. 6. In de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 20quater ingevoegd, luidende:

“Art. 20quater. § 1. Het arbeidsreglement kan voorzien dat, op voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer en na het sluiten van de overeenkomst, bedoeld in het tweede lid, 2^o, volgens de voorschriften bepaald in paragraaf 5, een wisselend weekregime kan worden toegepast waarbij de bij artikel 19 vastgestelde grenzen worden overschreden. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1^o wisselend weekregime: een arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus die is gespreid over een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. In afwijking hierop kan tijdens het 3de trimester een cyclus zich spreiden over een periode van vier opeenvolgende weken tijdens dewelke de prestaties in de eerste twee weken worden gecompenseerd door de prestaties in de twee laatste weken, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven;

2^o cyclus: de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer en waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing

règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné; van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement;

3^o semaine : une période de sept jours consécutifs, qui ne va pas nécessairement du lundi au dimanche inclus. 3^o week: een periode van zeven opeenvolgende dagen, die zich niet noodzakelijk uitstrekt van maandag tot en met zondag.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et suite à un événement imprévu dans le chef du travailleur les parties peuvent convenir que le cycle s'étendra exceptionnellement sur une période de quatre semaines consécutives. Dans ce cas, la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée endéans ce cycle de quatre semaines. Cette dérogation doit faire l'objet d'une demande écrite et motivée du travailleur qui indique l'événement imprévu dans son chef qui motive cette dérogation et d'un avenant écrit à la convention visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2^o. Cet avenant est conclu au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de cette dérogation.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, tweede lid, 1^o en ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer, kunnen de partijen overeenkomen dat de cyclus zich uitzonderlijk uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken. In dergelijk geval zal de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd moeten worden tijdens deze cyclus van vier weken. Deze afwijking dient het voorwerp uit te maken van een geschreven en gemotiveerd verzoek vanwege de werknemer waarin de onvoorzienbare gebeurtenis in diens hoofde opgenomen is en van een bijlage aan de overeenkomst bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2^o. Deze bijlage moet uiterlijk worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van deze afwijking.

§ 3. Le règlement de travail indique au moins les éléments suivants : § 3. Het arbeidsreglement vermeldt minstens het volgende:

1^o la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle ; 1^o de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2^o les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ; 2^o de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3^o La plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées : 3^o het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4^o la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures ; 4^o de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;

5^o la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine. 5^o de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur, zonder dat de arbeidsduur per week vijfenveertig uren mag overschrijden.

§ 4. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§ 4. De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, moet deze weigering schriftelijk motiveren en binnen de maand aan de werknemer bezorgen.

§ 5. Si l'employeur accède à la demande du travailleur, la convention écrite visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2^o, est conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du cycle convenu

§ 5. Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer, wordt de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2^o, uiterlijk gesloten op het tijdstip waarop de werknemer de

dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Cette convention précise également les dates de début et de fin de la période pendant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué, sans dépasser la durée maximale de six mois visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}.

En outre, en cas d'application d'un régime hebdomadaire alterné, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Le travailleur a le droit de mettre anticipativement fin au régime hebdomadaire alterné afin de revenir à son régime de travail d'origine, moyennant notification à l'employeur deux semaines avant le début d'un nouveau cycle.

§ 6. La demande du travailleur, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou une copie de celle-ci, est tenue à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté, en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, durant la période sur laquelle elle porte. Ensuite, elle doit être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Une copie de la convention, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2^o, est transmise au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de pareil comité, à la délégation syndicale, ainsi qu'au travailleur.

La convention, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2^o, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est mentionnée.

Lorsque les parties ont convenu d'appliquer un régime hebdomadaire adapté, visé au paragraphe 2, l'avenant à la convention visé au paragraphe 2 ou une copie de celui-ci doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée durant toute la période où elle est applicable. Il doit ensuite être conservé

arbeidsprestaties binnen de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus aanvangt. Deze overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime wordt toegepast, zonder de maximale duur van zes maanden, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid te overschrijden.

Bij toepassing van een wisselend weekregime moet bovendien op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

De werknemer heeft het recht om het wisselend werkregime vroegtijdig stop te zetten ten einde zijn oorspronkelijke arbeidsregeling te hervatten, mits hij de werkgever hiervan twee weken voor de start van een nieuwe cyclus op de hoogte brengt.

§ 6. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Een afschrift van de overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2^o, wordt overgemaakt aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis van dergelijk comité, aan de vakbondsafvaardiging, evenals aan de werknemer.

De overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2^o, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop zij betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien moet ze gedurende vijf jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

Indien de partijen overeengekomen zijn om een aangepast weekregime toe te passen als bedoeld in paragraaf 2, moet de bijlage aan de overeenkomst bedoeld in paragraaf 2 of een kopie ervan, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd in uitvoering van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965 gedurende de hele

pendant une période d'un an à dater du jour où les horaires qu'il contient cessent d'être en vigueur.

§ 7. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter durant le cycle.

§ 8. Les limites fixées au paragraphe 3, 4° et 5°, peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25bis et 26.

§ 9. La demande du travailleur visée au paragraphe 1^{er} ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut prendre aucune mesure tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui fait une demande visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, sauf pour des motifs étrangers à cette demande. »

Art. 7. Dans l'article 38bis, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 5 mars 2017, les mots « ou dans la convention visée à l'article 20quater, de la présente loi » sont insérés entre les mots « article 25 de la présente loi » et les mots « ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20ter ».

Art. 8. Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, un article 6/2 est inséré, rédigé comme suit :

“Art. 6/2. Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné, conformément à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit, en dérogation à l'article 6, §1^{er}, 1°, alinéa 1^{er}, fixer le cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné qui comprend les éléments suivants :

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle visé à l'article 20quater, §1^{er}, alinéa 2, 2° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;

periode tijdens dewelke deze van toepassing is. Nadien moet zij gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop de erin opgenomen uurroosters niet langer van toepassing zijn.

§ 7. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus.

§ 8. De grenzen vastgesteld in paragraaf 3, 4° en 5°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25bis en 26.

§ 9. Het verzoek van de werknemer bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verzoek.”

Art. 7. In artikel 38bis, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden “of in de overeenkomst bedoeld in artikel 20quater, van deze wet” ingevoegd tussen de woorden “artikel 25 van deze wet” en de woorden “of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20ter”.

Art. 8. In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidend:

“Art. 6/2. Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een wisselend weekregime overeenkomstig artikel 20quater van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement, in afwijking van artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, het kader voor de toepassing van het wisselend weekregime vaststellen dat de volgende elementen bevat:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus bedoeld in artikel 20quater, §1, tweede lid, 2° van arbeidswet van 16 maart 1971;

- | | |
|--|--|
| 2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ; | 2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; |
| 3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées ; | 3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; |
| 4° la durée du travail journalière minimale et maximale ; | 4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; |
| 5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale. ». | 5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur.”. |

Section 3. Dispositions communes

Art. 9. Dans l'article 29, § 2, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et la loi du 5 mars 2017, les mots « 20bis, 20ter, » sont remplacés par les mots « 20bis, 20bis/1, 20ter, 20quater, ».

Art. 10. Dans le livre 2, chapitre 6, du Code pénal social, l'intitulé de la section 2 est remplacé par ce qui suit :

« Section 2. Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité, le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire, la demande et la convention exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la demande, la convention et l'avenant exigés pour l'application du régime de travail visé 20quater de la loi précitée du 16 mars 1971».

Art. 11. Dans le livre 2, chapitre 6, section 2, du même Code, il est inséré un article 186/1 rédigé comme suit :

« Art. 186/1. Les demandes et les conventions exigées pour l'application d'un régime de travail particulier

§1^{er}. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la convention visées à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi ;

Afdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 9. In artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985 en de wet van 5 maart 2017, worden de woorden “20bis, 20ter,” vervangen door de woorden “20bis, 20bis/1, 20ter, 20quater,”.

Art. 10. In Boek 2, Hoofdstuk 6, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

"Afdeling 2. - De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het verzoek, de overeenkomst en de bijlage die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 16 maart 1971 ".

Art. 11. In Boek 2, hoofdstuk 6, afdeling 2, van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 186/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 186/1. De verzoeken en de overeenkomsten die vereist zijn voor de toepassing van een bepaalde arbeidsregeling

§1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents pendant la durée prescrite ;

3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur, la convention et l'avenant visés à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi ;

2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur, la convention et l'avenant visés à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents durant le délai prescrit ;

3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur, la convention et l'avenant visés à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».

Art. 12. Les dispositions du présent Chapitre feront l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail deux ans après leur entrée en vigueur.

Chapitre 4 – Economie de plateformes

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijke en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§2. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer, de overeenkomst en de bijlage bedoeld in artikel 20quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer, de overeenkomst en de bijlage bedoeld in artikel 20quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer, de overeenkomst en de bijlage bedoeld in artikel 20quater van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 12. De bepalingen van dit Hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad twee jaar na de inwerkingtreding ervan.

Hoofdstuk 4 – Platformeconomie

Section 1. Modifications du titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Art. 13. Dans la Loi programme (I) du 27 décembre 2006, modifiée par les lois des 25 août 2012 et 7 mai 2019, il est inséré un chapitre V/2 intitulé « Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes donneuses d'ordres ».

Art. 14. Dans le chapitre V/2 inséré par l'article 13, il est inséré un article 337/3 rédigé comme suit :

« Art. 337/3. § 1^{er}. Pour l'application du présent article, on entend par :

- 1° « plateforme numérique » : l'entreprise qui propose en tant qu'intermédiaire, avec un degré de contrôle plus ou moins grand, la fourniture de services rétribués, sollicités par des clients particuliers ou professionnels, et prestés directement ou indirectement par des collaborateurs, que ces services soient effectués sur site ou en ligne ;
- 2° « plateforme numérique donneuse d'ordre » : la plateforme numérique qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération ;
- 3° « l'exploitant de plateforme » : la personne physique ou morale qui elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique ou la plateforme numérique donneuse d'ordre ;
- 4° « le travailleur de plateforme » : la personne physique exerçant une activité contre rémunération par l'intermédiaire d'une plateforme numérique donneuse d'ordre.

§ 2. Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail, il apparaît qu'au moins 3 des 8 critères suivants ou 2 des 5 derniers critères suivants sont remplis :

- 1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;

Afdeling 1. Wijzigingen van titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006

Art. 13. In de Programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, wordt een hoofdstuk V/2 ingevoegd, luidende "Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de platformen die opdrachten geven".

Art. 14. In hoofdstuk V/2, ingevoegd bij artikel 13, wordt een artikel 337/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 337/3. § 1. Voor de toepassing van dit artikel, wordt verstaan onder:

- 1° "digitaal platform": de onderneming die op verzoek van particuliere of professionele klanten diensten tegen vergoeding aanbiedt als tussenpersoon, met een zekere mate van controle, en die direct of indirect door medewerkers worden verricht, ongeacht of deze diensten ter plaatse of online worden verricht;
- 2° "digitaal platform dat opdracht geeft": het digitale platform dat via een algoritme of elke andere gelijkwaardige methode of technologie een beslissings- of controlebevoegdheid kan uitoefenen met betrekking tot de wijze waarop de diensten moeten worden verricht en met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden of de verloning;
- 3° "platformexploitant": de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform of het digitaal platform dat opdracht geeft exploiteert;
- 4° "platformwerker": de natuurlijke persoon die tegen vergoeding een activiteit uitoefent via een digitaal platform dat opdracht geeft.

§ 2. Voor de platformen die opdrachten geven, worden de arbeidsrelaties weerlegbaar vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat minstens 3 van de hiernavolgende 8 criteria of 2 van de laatste 5 hiernavolgende criteria zijn vervuld :

- 1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein ;

2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base ;

3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les accords collectifs conclus avec les organisations représentatives des travailleurs reconnues sont exclus de cette clause ;

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;

6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques ;

7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;

8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

2° de platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten ;

3° de platformexploitant kan de vrijheid van de platformwerker inperken in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd ;

4° het platform kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve overeenkomsten met erkende werknemersorganisaties zijn van deze clausule uitgesloten ;

5° met uitzondering van maatregelen of voorschriften die bij wet zijn voorgeschreven of die noodzakelijk zijn ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de gebruikers van de dienst, met inbegrip van klanten of de werknemers zelf kan, de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk ;

6° het platform kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren ;

7° de platformexploitant kan, eventueel door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt ;

8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten, inperken.

§ 3. La présomption visée au §2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties.

Art. 15. A l'article 340 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1er, les mots « ou de l'article 337/3, » sont insérés entre les mots « de l'arrêté royal visé à l'article 334, 337/1 et 337/2 applicable à la relation de travail concernée » et les mots « et compte tenu du délai de prescription ».

2° le paragraphe 6, premier tiret, est complété par les mots « ou à dater de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 ».

Section 2 – Extension de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Art. 16. Dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, il est inséré un article 1^{er}/2 rédigé comme suit :

« Art. 1^{er}/2. La présente loi est également applicable aux personnes visées à l'article 337/3, § 1^{er}, 4° de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui exercent une activité contre indemnisation pour une plateforme numérique donneuse d'ordre et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b) de la même loi du 27 décembre 2006 et à l'exploitant de plateforme visé à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la même loi du 27 décembre 2006.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, fixer des conditions spéciales en ce qui concerne l'application de la présente loi aux personnes visées à l'alinéa 1^{er}.

§ 3. Het vermoeden bedoeld in §2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, nietbeperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen.

Art. 15. In artikel 340 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “of van artikel 337/3,” ingevoegd tussen de woorden “van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2,” en de woorden “rekening houdende met de verjaringstermijn”.

2° paragraaf 6, eerste streepje, wordt aangevuld met de woorden “of vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3”.

Afdeling 2 – Uitbreiding van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 tot de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

Art. 16. In de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt een artikel 1/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 1/2. Deze wet vindt eveneens toepassing op de personen bedoeld in artikel 337/3, §1, 4° van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, die tegen vergoeding een activiteit uitoefenen via een digitaal platform dat opdracht geeft en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b) van dezelfde wet van 27 december 2006 en op de platformexploitant zoals bedoeld in artikel 337/3, §1, 3°, van dezelfde wet van 27 december 2006.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bijzondere regelen vaststellen in verband met de toepassing van deze wet op de personen bedoeld in het eerste lid.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les personnes visées à l'alinéa 1^{er} indispensables pour le contrôle de la couverture d'assurance et pour le règlement de l'accident du travail.

Art. 17. Dans l'article 5, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par la loi du 21 décembre 2018, les 1^o et 2^o, sont remplacés par ce qui suit :

« 1^o aux travailleurs : les personnes assimilées à ceux-ci pour l'application des lois visées aux articles 1^{er}, 1^{er}/1, 1^{er}/2 et les personnes auxquelles le Roi a étendu la présente loi en exécution de l'article 3 ;

2^o aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1^o et les personnes considérées comme employeur en exécution de l'article 1^{er}/1, alinéa 3, en vertu de l'article 1^{er}/2 ou en exécution de l'article 3, 1^o ; ».

Chapitre 5 – Dérogation de la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs en temps partiel

Art. 18. La durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'est pas applicable aux personnes qui participent au programme d'insertion professionnelle, comme stipulé dans la loi relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail.

L'alinéa précédent est seulement d'application pendant la durée de validité de la loi du X XXXX 202X relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail.

Chapitre 6 – Trajets de transition

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bepalen op welke wijze de gegevens betreffende de door de in lid 1 bedoelde personen verleende prestaties, die onmisbaar zijn voor de controle van de dekking van de verzekering en voor de regeling van het arbeidsongeval, moeten worden verzameld.

Art. 17. In artikel 5, eerste lid van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 21 december 2018, worden de bepalingen onder 1^o en 2^o vervangen als volgt:

« 1^o werknemers: de personen die daarmee worden gelijkgesteld voor de toepassing van de in artikel 1 bedoelde wetten, de in artikel 1/1 bedoelde personen die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid, de personen in artikel 1/2 en de personen tot wie de Koning de toepassing van onderhavige wet uitbreidt ter uitvoering van artikel 3;

2^o werkgevers: de personen die de onder 1^o bedoelde personen te werk stellen en de personen die hetzij krachtens artikel 1/1, derde lid, hetzij krachtens artikel 1 /2, hetzij krachtens artikel 3, 1^o, als werkgever worden beschouwd; ».

Hoofdstuk 5 – Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers

Art. 18. De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die vastgesteld is op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma zoals bepaald in de wet betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

Het vorige lid is slechts van toepassing tijdens de werkingsduur van de wet van X XXXX 202X betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 6 – Transitietrajecten

Art. 19. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/13 rédigé comme suit :

« Article 37/13. En cas de licenciement moyennant prestation d'un préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.

Le trajet de transition visé à l'alinéa 1^{er} implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement.

Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au présent article doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service de placement. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

Pendant la période de mise à la disposition dont la durée minimale est fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et dont la durée maximale est équivalente à la durée de préavis à prester, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur doit compenser une partie de cette rémunération à l'employeur.

Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur. Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, § 1 de la présente loi si la résiliation émane de l'employeur-utilisateur et conformément à l'article 37/2, § 2 de la présente loi si la résiliation émane du travailleur, et ce sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition. Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le

Art. 19. In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/13 ingevoegd, luidende:

“Artikel 37/13. Bij ontslag waarbij een opzeggingstermijn moet gepresteerd worden, kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

Het in het eerste lid bedoelde transitietraject houdt in dat, in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld aan een andere werkgever-gebruiker door bemiddeling van een uitzendbureau of een arbeidsbemiddelingsdienst.

De voorwaarden en de duur van de in dit artikel bedoelde terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de arbeidsbemiddelingsdienst. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling, waarvan de minimumduur door de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wordt bepaald, en die maximaal gelijk zijn aan de te presteren opzeggingstermijn, betaalt de werkgever aan de werknemer het loon uit dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die hij daar uitoefent, of het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf indien dit meer bedraagt dan de verloning bij de werkgever-gebruiker. De werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van dit loon te compenseren door betaling aan de werkgever.

De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om, middels een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever, vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van betekening van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens artikel 37/2, § 1 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werkgever-gebruiker en volgens artikel 37/2, § 2 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werknemer, en dit op basis van een anciënniteit berekend vanaf het begin van het transitietraject. Indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het

droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis.

transitietraject door middel van een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde te maken aan het transitietraject.

Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

De werkgever-gebruiker staat tijdens de terbeschikkingstelling in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk, zoals bedoeld bij artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.

Indien het transitietraject voleindigd werd, dient de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Indien niet wordt voldaan aan deze verplichting, is de werkgever-gebruiker gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de helft van de termijn van het transitietraject.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après le trajet de transition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la présente loi.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt voor het berekenen van de opzegtermijn conform artikel 37/2 van deze wet, ook rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent, pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques. ».

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker wordt in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, behoudt de werknemer de anciënniteit die hij heeft opgebouwd op grond van zijn vorige arbeidsovereenkomst, voor wat de toepassing betreft van de bepalingen die betrekking hebben op de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, met inbegrip van de thematische verloven.”.

Art. 20. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Art. 20. De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Chapitre 7 – Promotion de l'employabilité

Hoofdstuk 7 – Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 21. L'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est remplacé par ce qui suit :

Art. 21. Artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

« Article 39ter. Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève à au moins 30 semaines, le

“Artikel 39ter. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, minstens 30 weken bedraagt,

délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties.

La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis visé à l'alinéa 1er mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.

La deuxième partie consiste en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1er qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la première partie. Pendant la durée de la deuxième partie du délai de préavis, selon les cas, le travailleur a droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette partie du préavis ou doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette indemnité de préavis. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées par cet alinéa, selon les modalités fixées par l'article 38, § 3vicies bis de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces mesures d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, si ces mesures concernent un reclassement professionnel. L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.

L'alinéa précédent ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le Roi peut fixer des règles plus précises en ce qui concerne la manière de calculer le délai de préavis et l'indemnité de préavis de la première et de la

wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat.

Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn die twee derden bedraagt van de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn doch met een minimum van 26 weken, of uit een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit eerste deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid of een opzeggingsvergoeding gelijk aan de lopende verloning die overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid dat niet inbegrepen is de opzeggingstermijn van het eerste deel. Gedurende de looptijd van het tweede deel van de opzeggingstermijn, heeft, afhankelijk van het geval, de werknemer het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op dit deel van de opzeggingstermijn of dient deze zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op deze opzeggingsvergoeding. Deze werkgeversbijdragen worden gebruikt om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zoals voorzien in dit lid te financieren, volgens de voorwaarden vastgesteld in artikel 38, §3vicies bis van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen dienen te voldoen aan de kwaliteitsvereisten vervat in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zo deze maatregelen betrekking hebben op outplacementbegeleiding. Deze verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Het voorafgaande lid doet geen afbreuk aan de bepalingen vervat in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De Koning kan nadere regels vastleggen met betrekking tot de manier waarop de opzeggingstermijn en de

deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement. ».

Art. 22. § 1^{er}. Dans l'article 22, § 2, littera a) premier tiret de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2002, les mots « alinéa 4 » sont remplacés par les mots « alinéa 9 » ».

§ 2. Dans l'article 23 de la même loi, modifié par la loi du 25 avril 2014, l'alinéa 9 est complété par les mots «, à l'exception des cotisations patronales de sécurité sociale, calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

§ 3. Dans l'article 38 de la même loi, le paragraphe 3quaterdecies, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est abrogé.

§ 4. Dans l'article 38 de la même loi, après le paragraphe 3vicies, il est inséré un paragraphe 3vicies bis rédigé comme suit :

« § 3vicies bis. Le produit des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est transmis par l'Office national de la sécurité sociale à l'Office national de l'emploi conformément aux modalités déterminées par le Roi. Le Roi détermine également les modalités selon lesquelles la partie de ce montant versé qui n'est pas utilisé pour son but légal est restitué à l'ONSS-Gestion globale.

Le Roi peut fixer, par arrêté royal délibéré en conseil des Ministres, la date depuis laquelle le produit des cotisations patronales de sécurité sociale visé à l'alinéa premier sera versé sur l'Individual Learning Account (ILA) comme défini à l'article X de la loi du XX XX 2022 du travailleur concerné ».

Art. 23. Le présent chapitre entre en vigueur le XX XXXX 2022 et s'applique au licenciement survenu à partir du XX XXXX 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

opzeggingsvergoeding van het eerste en tweede deel van het ontslagpakket moeten worden berekend.”.

Art. 22. § 1. In artikel 22, § 2, a) eerste streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd bij de wet van 24 december 2002, worden de woorden “vierde lid” vervangen door de woorden “negende lid”;

§ 2. In artikel 23 van diezelfde wet, zoals gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, wordt het negende lid aangevuld met de woorden “, met uitzondering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

§ 3. In artikel 38 van diezelfde wet wordt paragraaf 3quaterdecies, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, opgeheven.

§ 4. In artikel 38 van diezelfde wet wordt na paragraaf 3unvicies, een paragraaf 3vicies bis ingevoegd luidende:

“§ 3vicies bis. De opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt door de Rijksdienst voor sociale zekerheid aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening gestort volgens de modaliteiten bepaald door de Koning. De Koning bepaalt eveneens de modaliteiten waarop het gedeelte van dit gestorte bedrag dat niet voor zijn wettelijk doel wordt aangewend, aan de RSZ-Globaal Beheer zal worden overgemaakt.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de datum bepalen vanaf dewelke de opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen zoals bedoeld in het eerste lid zal overgemaakt worden op de Individual Learning Account (ILA), zoals gedefinieerd in artikel X van de wet van xx xx 2022, van de betrokken werknemer. ”

Art. 23. Dit hoofdstuk treedt in werking op XX XXXX 2022 en is van toepassing op ontslagen die zich voordien vanaf XX XXXX 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Section 1^{re} – Cadre spécifique pour l'E-commerce**Afdeling 1 – Specifiek kader voor E-commerce**

Art. 24. § 1. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par "les activités liées à l'e-commerce" : la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.

Art. 24. § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder "activiteiten van e-commerce" : het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.

§ 2. Sans préjudice de la possibilité d'introduction conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, dans les entreprises où, sur la base de l'article 36, 22°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le travail de nuit est autorisé pour les activités liées à l'e-commerce, ce travail de nuit, qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit visé à l'article 38, § 4, de cette même loi, est introduit par la conclusion d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. Onverminderd de mogelijkheid tot invoering volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan in de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan voor activiteiten van e-commerce, voormelde nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt, worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1er qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Une évaluation par le Conseil National du Travail est réalisée dans un délai de deux ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

§ 3. Een evaluatie van de Nationale Arbeidsraad zal plaats vinden binnen een termijn van twee jaar vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Section 2 – Expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'E-commerce**Afdeling 2 – Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce**

Art. 25. §1^{er}. Dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé en vertu de l'article 36, 22° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs peuvent effectuer le travail de nuit sur une base volontaire, pour autant qu'il ne s'agisse pas de travail de nuit au sens de l'article 38§4 de la même loi. Lors de l'élaboration de l'expérience, il convient de veiller à une organisation souple du travail et au bien-être des travailleurs participants à l'expérience.

Art. 25. §1. In de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan kunnen werknemers voormelde nachtarbeid op vrijwillige basis verrichten op voorwaarde dat het gaat om nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt. Bij de uitwerking van het experiment is er aandacht voor een soepele organisatie van de arbeid en het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les horaires

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen kunnen de uurroosters in het arbeidsreglement worden

de travail peuvent être mentionnés dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous)-commission paritaire compétente.

Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes.

Un employeur ne peut mettre en œuvre qu'une fois une telle expérience avec une durée maximum de 18 mois. Cette limitation à une fois est également applicable au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 dont l'employeur fait partie.

Dans le cadre de l'information de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales, l'implication des organes susmentionnés ou, à défaut les travailleurs concernés, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisés pour l'évaluation de l'expérience.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. Les documents y relatifs doivent être conservés par l'employeur et tenus à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales. La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à

vermeld zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

Bij de uitwerking van het experiment wordt de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de werknemers zelf betrokken.

De werkgever kan éénmalig een experiment uitvoeren met een looptijd van maximaal 18 maanden. Deze beperking tot één keer is eveneens van toepassing op het niveau van de technische bedrijfseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten dient de betrokkenheid van de hogervermelde organen, of, bij ontstentenis daarvan de betrokkenheid van de werknemers aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.

§2. De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. De documenten die hierop betrekking hebben, dienen door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die niet gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het

participer à l'expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§3. Après la fin de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, l'employeur, doit évaluer l'expérience, notamment en ce qui concerne les raisons invoquées pour l'expérience contenue dans la notification écrite visée au §1. Dans les trois mois suivant la fin de l'expérience, l'évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la commission paritaire compétente.

§4. Les dispositions de cette section font, un an après l'entrée en vigueur de cette section, l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail.

Chapitre 9 – droit à la déconnexion

Art. 26. L'article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale est remplacé par ce qui suit :

« Art. 16. Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. ».

Art. 27. L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§3. Na de looptijd van het experiment dient de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever het experiment te evalueren, in het bijzonder wat betreft de voor het experiment ingeroepen redenen vervat in de geschreven aanmelding vermeld in §1. Binnen drie maanden na de afloop van het experiment dient de evaluatie te worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

§4. De bepalingen van deze afdeling maken, een jaar na de inwerkingtreding ervan, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

Hoofdstuk 9 – recht op deconnectie

Art. 26. Artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt vervangen als volgt:

“Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé- en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.”.

Art. 27. Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« Art. 17. Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;
- les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;
- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.”.

Art. 28. Dans la même loi, il est inséré un article 17/1, rédigé comme suit :

« Art. 17/1. La convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 doit être déposée au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Dans le cas où les dispositions concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 ont été inclus dans le règlement de travail, l'employeur transmet une copie de celui-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Les formalités, visées aux alinéas 1 et 2, doivent être effectuées au plus tard le 1^{er} janvier 2023.”.

Art. 29. Dans la même loi, il est inséré un article 17/2, rédigé comme suit :

« Art. 17/2. Lorsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visée aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil national du travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable. ».

« Art. 17. De modaliteiten en toepassingsvoorwaarden bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen :

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters ;
- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven;
- vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.”.

Art. 28. In dezelfde wet wordt een artikel 17/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 17/1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17, moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ingeval de bepalingen met betrekking tot de modaliteiten en uitvoering zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 werden opgenomen in het arbeidsreglement, maakt de werkgever een afschrift hiervan over aan de ambtenaar door de Koning aangewezen in het kader van artikel 21 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

De formaliteiten bedoeld in de leden 1 en 2 moeten uiterlijk zijn vervuld op 1 januari 2023.

Art. 29. In dezelfde wet wordt een artikel 17/2, ingevoegd, luidende:

« Art. 17/2. Wanneer met betrekking tot de modaliteiten en uitvoering bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement.”.

Art 30. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Chapitre 10 – Plans de formation

Art. 31. Le présent chapitre s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs.

Art. 32. Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

a) formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;

b) formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage ;

c) groupes à risque : les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi que les personnes visées dans les conventions collectives de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclues au sein d'un organe paritaire ou au sein de l'entreprise ;

Art. 30. De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Hoofdstuk 10 – Opleidingsplannen

Art. 31. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen en hun werknemers.

Art. 32. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, verstaat men onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

c) risicogroepen : de personen bedoeld bij de artikelen 188 tot 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsook de personen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de zin van de wet van wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gesloten in de schoot van een paritair comité of in de schoot van de onderneming ;

e) métier en pénurie : un métier pour lequel la réserve de main-d'œuvre est insuffisante par rapport aux besoins du marché ;

f) plan de formation : document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées.

Art. 33. Une fois par an avant le 31 mars, les employeurs visés à l'article 31, rédigent un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise.

Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. A cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

En l'absence du conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

L'employeur établit le plan de formation, étant entendu qu'une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que visés à l'article 32, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs. Lors de l'établissement du plan de formation, la dimension de genre doit être prise en compte.

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles telle que visées à l'article 32 a) et b).

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

Art. 34. Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

Art. 35. L'employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi, dans un délai d'un mois après l'entrée en

e) knelpuntberoep: een beroep waarvoor de arbeidsreserve onvoldoende is in vergelijking met de noden op de arbeidsmarkt;

f) opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren, vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

Art. 33. De in artikel 31 bedoelde werkgevers stellen één keer per jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor hun werknemers in de schoot van de onderneming.

Het opleidingsplan wordt opgesteld, na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging. Hiertoe legt de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

De werkgever stelt het opleidingsplan op, met dien verstande dat bijzondere aandacht zal gaan naar personen komende uit de in artikel 32 gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers. Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.

Het plan moet minimaal de bij artikel 32, a) en b) bedoelde formele en informele opleidingen bevatten.

Het plan is voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

Art. 34. Het opleidingsplan wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

Art. 35. De werkgever zendt binnen de maand na de inwerkingtreding van een opleidingsplan op

vigueur du plan de formation un extrait de ce dernier par voie informatique.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, l'entrée en vigueur de cette obligation ainsi que les règles et conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

Art. 36. Sans préjudice de l'article 33, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires peuvent, par une convention collective rendue obligatoire par le Roi, fixer les critères minimums que doit contenir un plan de formation pour les employeurs faisant partie du champ d'application de cette convention.

La convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er}, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction Générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour au plus tard le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées.

Art. 37. L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 4 avril 2019, est complété par un point o) rédigé comme suit :

« o) de recevoir de l'employeur, chaque année, un projet de plan de formation, en application de l'article 33 de la loi du XX XX XXXX portant des dispositions diverses relatives au travail, et de donner un avis sur ce projet pour le 15 mars au plus tard. A défaut de conseil d'entreprise, ce projet de plan de formation est transmis à la délégation syndicale. »

Art. 38. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Chapitre 11 – Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre.

Art. 39. §1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront mener un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur

elektronische wijze een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen.

De Koning bepaalt de inwerkingtreding van deze verplichting bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en bepaalt hierbij de nadere regels en voorwaarden waaronder deze verzending dient te gebeuren.

Art. 36. Onverminderd artikel 33 kunnen de paritaire comités en paritaire subcomités met een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, de minimale voorwaarden vaststellen die een opleidingsplan moet bevatten voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen.

De in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 1 januari van het jaar dat deze voorwaarden bij het opstellen van het plan dienen te worden toegepast.

Art. 37. Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 4 april 2019, wordt aangevuld met de bepaling onder o), luidende:

“o) om van de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan te krijgen, in toepassing van artikel 33 van de wet van XX XX XXXX houdende diverse arbeidsbepalingen en om over dit ontwerp advies te geven tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt dit ontwerp van opleidingsplan overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.”

Art. 38. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Hoofdstuk 11 – Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.

Art. 39. §1. De paritaire comités en paritaire subcomités moeten om de twee jaar een debat voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector dat

secteur tous les deux ans, ce débat aboutit au moins à la rédaction des documents visés à l'article 40.

§2. Par " métiers en pénurie", on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.

§3. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires utilisent les listes des métiers en pénurie tenues par les services régionaux de l'emploi.

Art. 40. §1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires :

1° établissent, une liste des métiers en pénurie, en tenant compte des listes visées à l'article 39, §3 ;

2° indiquent dans un rapport les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés ;

3° établissent, sur la base du rapport précité, un avis assorti de mesures visant à remédier à ces lacunes.

§2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des Ministres, déterminer les conditions précises et les règles auxquelles la liste des métiers en pénurie, le rapport et l'avis assorti de mesures doivent répondre.

Art. 41. §1^{er}. La liste des métiers en pénurie visée à l'article 40, § 1^{er}, 1°, le rapport exposant les causes de pénurie visées à l'article 40, § 1^{er}, 2° et l'avis assorti de mesures visée à l'article 40, § 1, 3°, sont transmises au ministre du Travail, au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie.

§2. La liste, le rapport et l'avis sont transmis pour la première fois le 1^{er} octobre 2022 et ensuite tous les deux ans, au plus tard pour le 1^{er} juillet.

§3. Le ministre du Travail transmet à son tour les listes des métiers en pénurie visées à l'article 40, § 1, 1°, les rapports exposant les causes de pénurie visées à l'article 40, § 1^{er}, 2° et les avis, assortis des mesures visées à l'article 40, § 1^{er}, 3° aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leur compétence.

minstens leidt tot de opmaak van de documenten zoals bedoeld onder artikel 40.

§2. Onder "knelpuntberoepen" moeten worden begrepen beroepen waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden.

§3. De paritaire comités en paritaire subcomités doen daarbij beroep op de lijsten van de knelpuntberoepen die door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten worden bijgehouden.

Art. 40. §1. De paritaire comités en paritaire subcomités:

1° maken, een lijst van de knelpuntberoepen op, rekening houdende met de in artikel 39, §3, bepaalde lijsten;

2° duiden in een verslag de oorzaken aan waarom de werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

3° stellen, op basis van het voormeld verslag, een advies met maatregelen op om aan deze tekorten te verhelpen.

§2. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de nadere voorwaarden en regels bepalen waaraan de lijst van knelpuntberoepen, het verslag en het advies met maatregelen moeten voldoen.

Art. 41. §1. De in het artikel 40, § 1, 1°, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, het in artikel 40, § 1, 2° bedoelde rapport waarin de oorzaken van de tekorten worden uiteengezet en het in artikel 40, § 1, 3° vermelde advies met maatregelen worden overgemaakt aan de Minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§2. De lijst, het rapport en het advies worden voor de eerste maal overgemaakt op 1 oktober 2022 en vervolgens om de twee jaar, uiterlijk op 1 juli.

§3. De Minister van Werk maakt op zijn beurt de in artikel 40, § 1, 1°, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, de rapporten met de oorzaken van het knelpunt bedoeld in artikel 40, § 1, 2° en het in artikel 49, 3° vermelde advies met maatregelen, over aan de Ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werkgelegenheid behoort.

Chapitre 12 – Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises

Art. 42. Conformément à l'article 38 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires sont chargées de la mission suivante.

Art. 43. Il est créé au sein du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale une Cellule chargée de suivre la question de diversité. Cette Cellule établit des fiches sectorielles sur la structure de l'emploi au sein de chaque secteur d'activité. Ces fiches analyseront la diversité sur la base des différents critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Art. 44. §1^{er}. La Direction Générale des Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale communique tous les deux ans les fiches visées à l'article 43 aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires

§2. Dans les six mois suivant la réception des fiches sectorielles visées à l'article 43, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires transmettent à la Cellule Diversité visée à l'article 43 un rapport sur la fiche sectorielle visée à l'article 43. Le rapport est également communiqué au membre du gouvernement qui a l'emploi dans ses attributions et au membre du gouvernement qui a l'égalité des chances dans ses attributions.

Art. 45. §1^{er}. Si le rapport visé à l'article 44, §2 ne permet pas d'expliquer, selon la Cellule Diversité visée à l'article 43, les différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, les commissions paritaires doivent établir un plan d'action visant à remédier à ces différences et transmettent ce plan à ladite Cellule dans un délai de six mois à compter de la date à laquelle ladite Cellule a informé les commissions et sous-commissions paritaires de ce qui précède.

§2. Les commissions et sous-commissions paritaires doivent indiquer dans le prochain rapport comment le plan d'action a été mis en œuvre.

Hoofdstuk 12 – Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Art. 42. Overeenkomstig artikel 38 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden de paritaire comités en de paritaire subcomités de hiernavolgende opdracht toevertrouwd.

Art. 43. Er wordt, in de schoot van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een cel opgericht om het vraagstuk van de diversiteit op te volgen. Deze cel stelt sectorale fiches op van de structuur van de werkgelegenheid binnen elke bedrijfssector. Deze fiches zullen de diversiteit analyseren op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Art. 44. §1. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg maakt elke twee jaar de in artikel 43 bedoelde sectorale fiches over aan paritaire comités en paritaire subcomités.

§2. Binnen de zes maanden na de ontvangst van de in artikel 43 bedoelde sectorale fiches maken de paritaire comités en de paritaire subcomités een verslag over aan de Cel Diversiteit bedoeld in artikel 43 met betrekking tot de in artikel 43 bedoelde sectorfiche. Het verslag wordt tevens overgemaakt aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen.

Art. 45. §1. Indien, volgens de Cel Diversiteit bedoeld in artikel 43, het in artikel 44, §2 bedoelde verslag geen verklaring biedt voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, moeten de paritaire comités een actieplan opstellen om deze verschillen weg te werken, en moeten de paritaire comités dit plan binnen een termijn van zes maanden overmaken aan de voormelde Cel nadat de voormelde Cel de paritaire comités en de paritaire subcomités daarvan in kennis heeft gesteld.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités moeten in het volgend verslag aanduiden op welke wijze het actieplan werd uitgevoerd.

Art. 46. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en conseil des Ministres :

- 1) les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport visé à l'article 44 et établit un modèle de rapport ;
- 2) les dispositions minimales que doit respecter le plan d'action visé à l'article 45 et établit un modèle de plan d'action.

Art. 47. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Chapitre 13 – Investir dans la formation

Section 1 – Définitions

Art. 48. §1^{er}. Pour l'application de ce chapitre, on entend par :

- a) formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;
- b) formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage ;
- c) compte formation individuel : un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur ;
- d) trajectoire de croissance : le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la présente loi doit être atteint ;
- e) crédit formation : le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée ;

Art. 46. De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit:

- 1) de voorwaarden en de nadere regels waaraan het in artikel 44 bedoelde verslag moet voldoen en stelt een model van verslag op;
- 2) de minimumbepalingen waaraan het in artikel 45 bedoelde actieplan moet voldoen en stelt een model van actieplan op.

Art. 47. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2022.

Hoofdstuk 13 – Investeren in opleiding

Afdeling 1 – Begripsomschrijvingen

Art. 48. §1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;
- c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt;
- d) groeipad: de termijn waarbinnen het in deze wet vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt;
- e) opleidingskrediet: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt;

f) loi du 5 décembre 1968 : la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

f) wet van 5 december 1968: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§2. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans ayant débuté pour la première fois le 1^{er} janvier 2021.

§2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2021 is begonnen.

Section 2 – Champ d'application

Afdeling 2 – Toepassingsgebied

Art. 49. § 1^{er}. Ce chapitre est d'application aux employeurs et travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Art. 49. §1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

§2. Les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs sont exclus de l'application du présent chapitre.

§2. De werkgevers die minder dan tien werknemers, tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van dit hoofdstuk.

Section 3 – Principes en matière du droit individuel à la formation et les conditions et modalités d'introduction de ce dernier

Afdeling 3 – Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan

Art. 50. Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de minimum 5 jours par an, par équivalent temps plein, à partir du 1^{er} janvier 2024.

Art. 50. Elke werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024.

Art. 51. Le droit individuel à la formation est concrétisé :

Art. 51. Het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd:

1^o soit au moyen d'une convention collective de travail, conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi ;

1^o hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

2^o soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 48, §1^{er}, c).

2^o hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 48, §1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

Art. 52. §1^{er}. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1^o, prévoit ce qui suit :

Art. 52. §1. De in artikel 51, 1^o, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:

1^o un droit individuel à la formation qui :

1^o een individueel opleidingsrecht dat:

- en 2022, s'élève au moins à 3 jours de formation par an, par équivalent temps plein,
- en 2023, s'élève au moins à 4 jours de formation par an, par équivalent temps plein, et
- à partir de 2024, s'élève au moins à 5 jours de formation par an, par équivalent temps plein ;

- in 2022, minstens 3 opleidingsdagen per jaar, per voltijds equivalent, bedraagt,
- in 2023, minstens 4 opleidingsdagen per jaar, per voltijdsequivalent, bedraagt, en
- vanaf 2024, minstens 5 opleidingsdagen per jaar, per voltijds equivalent, bedraagt;

2^o une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté,

2^o een groeipad dat vastlegt in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het individueel

afin de réaliser un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an par équivalent temps plein à partir du 1^{er} janvier 2024. Pour déterminer la trajectoire de croissance, il sera tenu compte du nombre de jours de formation existants au 1^{er} janvier 2022 ;

3° un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance ;

4° les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, dont au moins :

- les formations formelles et informelles visées à l'article 48, §1^{er}, a) et b) ;
- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§2. Le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre de la trajectoire de croissance visée au §1^{er}, 2°, ne peut jamais être inférieur au nombre de jours de formation prévus l'année précédente.

§3. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction Générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2021 ou à une autre date déterminée par le Roi.

§4. En dérogation au §3, la convention collective de travail visée à l'article 51, 1° qui fixe le droit individuel à la formation pour l'année 2022, doit être déposée au plus tard le 30 septembre 2022.

§5. Le nombre de jours indiqués au §1 peut être modifiés, par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.

La convention collective visée à l'alinéa précédent ne peut toutefois pas porter le nombre de jours indiqués au §1 à un nombre inférieur à deux.

opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2024 te realiseren. Om het groeipad te bepalen zal rekening worden gehouden met het aantal opleidingsdagen dat op 1 januari 2022 bestaat;

3° een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad;

4° de opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen waarbij minstens begrepen zijn:

- de formele en informele opleidingen als bedoeld in artikel 48, §1, a) en b);
- de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§2. Het aantal, binnen het kader van het in §1, 2° vermeld groeipad, toegekende opleidingsdagen voor een bepaald jaar kan nooit lager zijn dan het aantal opleidingsdagen vastgelegd in het voorafgaande jaar.

§3. De in artikel 51, 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2021 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum.

§4. In afwijking van §3, moet de in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst die het individueel opleidingsrecht voor het jaar 2022 voorziet, uiterlijk op 30 september 2022 neergelegd worden.

§5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §1 vermelde aantal dagen gewijzigd worden.

De in het voorgaande lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan evenwel geen aantal dagen bepalen dat lager is dan twee.

Art. 53. §1^{er}. En l'absence d'une convention collective de travail, comme visée à l'article 51, 1^o, le droit individuel à la formation visé à l'article 50 peut également être concrétisé via la fixation et l'octroi d'un crédit formation visé à l'article 48, §1^{er}, c) dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 48, §1^{er}, c).

§2. - Le compte formation individuel est concrétisé au moyen d'un formulaire contenant au minimum les mentions suivantes :

- 1^o l'identité complète du travailleur à savoir: nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national ;
- 2^o le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé;
- 3^o la ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commissions paritaires compétentes ;
- 4^o le crédit formation, comme visé à l'article 48, §1^{er}, c) ;
- 5^o le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante;
- 6^o la trajectoire de croissance, visée à l'article 48, §1^{er}, d) de la présente loi.

Le formulaire est conservé dans le dossier personnel du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur et en fait partie intégrante.

Il peut être tenu soit sous forme papier soit sous forme électronique.

Lorsque le compte formation individuel est, pour la première fois, mis en place, l'employeur en informe tous les travailleurs concernés.

L'employeur informe également chaque nouveau travailleur concerné de l'existence d'un compte formation individuel au sein de l'entreprise.

Chaque fois que le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis est mentionné, aussi rapidement que possible, dans le compte formation individuel.

Le travailleur a le droit de consulter son compte formation individuel à tout moment sur simple demande et d'y apporter des modifications avec l'accord de son employeur.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation et lui

Art. 53. §1. Bij ontstentenis van een in artikel 51, 1^o, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan het in artikel 50 bepaalde individueel opleidingsrecht eveneens geconcretiseerd worden via de vaststelling en de toekenning van een in artikel 48, §1, c) bedoeld opleidingskrediet, in het kader van de in artikel 48, §1, c) bedoelde individuele opleidingsrekening.

§2. - De individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd door middel van een formulier dat de volgende minimumvermeldingen bevat :

- 1^o de identiteit van de werknemer, te weten : naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;
- 2^o het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;
- 3^o het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);
- 4^o het in artikel 48, §1, c) bedoelde opleidingskrediet;
- 5^o het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar;
- 6^o het groeipad, zoals bedoeld in artikel 48, §1, d) van deze wet.

Het formulier wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer, bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever, en maakt er integraal deel van uit.

Het kan bijgehouden worden, hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm.

Wanneer de individuele opleidingsrekening, voor de eerste keer, wordt ingevoerd, stelt de werkgever alle betrokken werknemers daarvan in kennis.

De werkgever stelt elke nieuwe betrokken werknemer in kennis van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen het bedrijf.

Telkenmale de werknemer een opleiding volgt, wordt het aantal gevolgde opleidingsdagen zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld.

De werknemer heeft het recht om, op eenvoudige aanvraag, zijn opleidingsrekening op elk ogenblik te raadplegen en daarin wijzigingen aan te brengen, mits het akkoord van zijn werkgever.

Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het

rappelle son droit à la consultation de son compte formation individuel et son droit à la correction des erreurs.

§ 3. Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur, à un équivalent d'au moins 3 jours de formation en 2022, à un équivalent d'au moins 4 jours de formation en 2023 et un équivalent d'au moins 5 jours de formation à partir de 2024.

Art. 54. Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 51, 2°, un droit individuel à la formation d'au moins 3 jours par an par équivalent temps plein, à partir du 1^{er} janvier 2022, d'au moins 4 jours par an, par équivalent temps plein à partir du 1^{er} janvier 2023, et d'au moins 5 jours par an, par équivalent temps plein à partir du 1^{er} janvier 2024, s'applique au sein de l'entreprise.

Art. 55. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

A la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant ce terme, le travailleur doit avoir suivi au moins 5 jours de formation par an par équivalent temps plein.

En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre les jours de formation accumulés et non utilisés par période de cinq ans avant la fin de son contrat de travail.

Art. 56. §1. Les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, garantissent, en dérogation de ce qui est déterminé dans cette section, dans leur entreprise, un droit individuel à la formation d'un jour minimum par an par équivalent temps plein.

Sans préjudice du nombre minimum de jours de formation visé à l'alinéa premier, ces employeurs fixent, avant le 30 septembre de chaque année, le

opleidingskrediet en herinnert hem aan zijn recht tot raadpleging van zijn individuele opleidingsrekening en zijn recht tot correctie van fouten.

§ 3. Het opleidingskrediet waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is op jaarbasis beschikt, kan in ieder geval niet lager zijn dan het equivalent van minstens 3 opleidingsdagen in 2022, het equivalent van minstens 4 opleidingsdagen in 2023 en het equivalent van minstens 5 opleidingsdagen vanaf 2024.

Art. 54. Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de werknemer niet over een in artikel 51, 2°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een individueel opleidingsrecht van minstens 3 dagen per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2022, van minstens 4 dagen per jaar per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2023 en van minstens 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024.

Art. 55. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien dit eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, moet de werknemer gemiddeld tenminste vijf dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent hebben gevolgd

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht de gecumuleerde, niet-opgebruikte opleidingsdagen per vijfjaarlijkse periode op te nemen, vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is.

Art. 56. §1. De werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, garanderen, in afwijking van hetgeen bepaald is onder deze afdeling, een individueel opleidingsrecht van minimum één dag per jaar per voltijds equivalent.

Onverminderd het in het eerste lid bedoelde minimumaantal opleidingsdagen bepalen die

nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit.	werkgevers, jaarlijks vóór 30 september, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemers recht hebben.
§2. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.	§2. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.
A la fin de chaque période de cinq ans délai, qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, le travailleur doit avoir suivi au moins 1 jour de formation par an par équivalent temps plein.	Op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, moet de werknemer gemiddeld tenminste één dag opleiding per jaar per voltijds equivalent hebben gevolgd.
En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre les jours de formation accumulés et non utilisés par période de cinq ans avant la fin de son contrat de travail.	Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht de gecumuleerde, niet-opgebruikte opleidingsdagen per vijfjaarlijkse periode op te nemen, vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is.
§3. Le nombre de jours indiqués aux §§ 1 et 2 peuvent être augmentés, par arrêté royal délibéré en conseil des ministres ou par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.	§3. Bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §§ 1 en 2 vermelde aantal dagen verhoogd worden.
Art. 57. La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.	Art. 57. De opleiding kan door de werknemer worden gevolgd, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.
Lorsque la formation est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.	Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.
Section 4 – Exécution par le Roi, dispositions transitoires, dispositions abrogatoires, dispositions diverses et entrée en vigueur.	Afdeling 4 – Uitvoering door de Koning, overgangsbepalingen, opheffingsbepalingen, diverse bepalingen en inwerkingtreding
<i>Sous – section 1^{er} - Exécution par le Roi</i>	<i>Onderafdeling 1 - Uitvoering door de Koning</i>
Art. 58. §1 ^{er} . Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres :	Art. 58. §1. De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad:
1° les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur ;	1° de modaliteiten volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer;

2° la manière dont le travailleur est informé du droit à la formation prévu dans le présent chapitre ;

3° les mentions supplémentaires qui doivent figurer dans le compte formation individuel visé à l'article 48, §1^{er}, c), et la manière dont ce compte sera organisé et géré.

§2. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé dans le présent chapitre.

Sous – section 2. – Dispositions transitoires

Art. 59. Les employeurs et les travailleurs qui entrent dans le champ d'application des commissions paritaires et sous-commissions paritaires visées à l'article 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand sont exemptés des obligations mentionnées au présent chapitre pour l'année 2022.

Sous – section 3. – Dispositions abrogatoires

Art. 60. §1^{er}. La Section 1^{ère} du Chapitre 2, Titre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable est abrogée.

§ 2. L'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1^{ère} du chapitre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable est abrogé.

Sous-section 4. – Dispositions diverses

Art. 61. Un système informatique et une application électronique, dénommée « Individual Learning Account », en abrégé « ILA », sera développée, avec comme objectif de supporter de façon digitale la création d'un compte formation individuel pour chaque personne qui entre sur le marché de travail en Belgique.

Le Roi détermine, après avis de l'Autorité de protection des données, les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel, les droits à la formation que ledit compte formation individuel contient, les moyens de financement de ce compte ainsi que l'usage de ces

2° de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van de in dit hoofdstuk voorzien recht tot opleiding;

3° de bijkomende vermeldingen die in artikel 48, §1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening moeten worden opgenomen en de wijze waarop deze rekening wordt georganiseerd en beheerd.

§2. De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in dit hoofdstuk bedoelde opleidingsdagen verhogen.

Onderafdeling 2. – Overgangsbepalingen

Art. 59. De werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de in artikel 1, 1° van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector bedoelde paritaire comités en de paritaire subcomités zijn, voor het jaar 2022, vrijgesteld van de toepassing van dit hoofdstuk.

Onderafdeling 3. – Opheffingsbepalingen

Art. 60. §1. Afdeling 1 van het hoofdstuk 2, Titel 2, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt opgeheven.

§ 2. Het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt opgeheven.

Onderafdeling 4. - Diverse bepalingen.

Art. 61. Een informatiesysteem en elektronische applicatie, genaamd 'Individual Learning Account', afgekort "ILA", wordt opgericht, met als doeleinde de creatie van een individuele opleidingsrekening voor elke persoon die de Belgische arbeidsmarkt betreedt, op een digitale manier te ondersteunen.

De Koning bepaalt, na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit, de persoonlijke gegevens die in deze individuele opleidingsrekening opgenomen moeten worden, de opleidingsrechten die deze opleidingsrekening bevat, de financieringsmiddelen van deze opleidingsrekening

données, de même que les délais de conservation de ces dernières. alsook het gebruik van die gegevens en de bewaringstermijn ervan.

Le Roi détermine la manière dont l'« Individual Learning Account », en abrégé « ILA » sera administré et financé. De Koning bepaalt hoe de 'Individual Learning Account', afgekort « ILA », wordt beheerd en gefinancierd.

Les crédits qui sont exigés pour le développement et le fonctionnement du « Individual Learning Account », en abrégé « ILA » seront attribués via une dotation à l'Office National de la Sécurité Sociale. De kredieten die zijn vereist voor de oprichting en de werking van 'Individual Learning Account', afgekort « ILA », worden via een dotatie aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid toegewezen.

Sous – section 5. – Entrée en vigueur.

Onderafdeling 5. – Inwerkingtreding.

Art. 62. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022. **Art. 62.** Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

Chapitre 14 - Modifications de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence **Hoofdstuk 14- Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid**

Art. 63. Dans la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, l'article 1/1 est remplacé comme suit : **Art. 63.** In de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt artikel 1/1 vervangen als volgt:

« Le Roi peut, sur proposition du Ministre qui a le Travail dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent un Fonds de sécurité d'existence Commun, ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes. «De Koning kan, op voorstel van de Minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités waarmee deze paritaire comités en/of paritaire subcomités een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden, alsook de bijhorende collectieve arbeidsovereenkomsten die verband houden met dit Fonds, algemeen verbindend verklaren.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, le terme « Fonds de sécurité d'existence » est utilisé, il doit être lu, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun comme « Fonds de sécurité d'existence créé conjointement par plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires ». Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benaming 'Fonds voor Bestaanszekerheid' wordt gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als 'Fonds voor bestaanszekerheid, gemeenschappelijk ingericht door meerdere paritaire comités en/of subcomités'.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, les expressions « commission paritaire » ou « sous-commission paritaire » sont utilisées, il convient de les lire, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun, comme « les commissions paritaires » ou « sous-commissions paritaires » qui ont créé en commun le Fonds de sécurité d'existence. Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benamingen 'paritair comité' of 'paritair subcomité' worden gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als 'de paritaire comités' of 'de paritaire subcomités' die het Fonds voor Bestaanszekerheid gemeenschappelijk hebben opgericht.

Un Fonds de sécurité d'existence Commun est compétent pour les employeurs et les travailleurs qui Een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid is bevoegd voor de werkgevers, en de werknemers die

relèvent des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées et dans la mesure où ils sont compris dans les statuts du Fonds de sécurité d'existence Commun comme déterminés par convention collective.

La sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire n'entrave pas la persistance du Fonds de sécurité d'existence Commun pour les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il reste compétent. Toutefois, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées doivent adapter les statuts conformément. ».

Art. 64. Dans la même loi, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit :

« Art. 4/1. Sans préjudice des mentions prescrites par l'article 4, les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent mentionner :

1° qu'il s'agit d'un Fonds de sécurité d'existence Commun et les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il est compétent ;

2° le mode dont :

a) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires participantes peuvent décider de se retirer du Fonds commun,

b) les organisations représentées dans les commissions précitées peuvent dénoncer leur convention collective de travail ou leurs conventions collectives de travail et ceci, sans préjudice des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

3° le mode d'affectation du patrimoine en cas de sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire. ».

Art. 65. Dans la même loi, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit :

« Art. 4/2. Les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent être repris en termes identiques par toutes les conventions collectives de travail concernées conclues dans les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions

behoren tot het bevoegdheidsgebied van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités en voor zover zij vallen onder de statuten van het Gemeenschappelijk Fonds zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

De uittreding van een paritair comité of paritair subcomité belet niet dat het Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid blijft voortbestaan voor de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor het bevoegd blijft. De betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités moeten evenwel de statuten dienovereenkomstig aanpassen.”

Art. 64. In dezelfde wet wordt een artikel 4/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 4/1. Onverminderd de vermeldingen voorgeschreven door artikel 4 moeten de statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid vermelden:

1° dat het om een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid gaat en de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij bevoegd is;

2° de wijze waarop:

a) de deelnemende paritaire comités en/of paritaire subcomités kunnen beslissen om uit het Gemeenschappelijk fonds te treden,

b) de in de voormelde comités vertegenwoordigde organisaties hun betreffende collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen opzeggen en dit onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

3° de wijze van aanwending van het vermogen in geval van uittreding van een paritair comité of paritair subcomité.”.

Art. 65. In dezelfde wet wordt een artikel 4/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 4/2. De statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid moeten in identieke bewoordingen hernomen worden door al de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de verschillende paritaire comités en/of paritaire

paritaires instituant et/ou désignant un Fonds de sécurité d'existence Commun. ».

subcomités die een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden..

Art. 66. Les commissions et les sous-commissions paritaires au sein desquelles les Fonds de sécurité d'existence sont institués en vertu de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence telles qu'elles existent la veille de l'entrée en vigueur du présent chapitre, disposent jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité avec la présente loi.

..., ...

Art. 66. De paritaire comités en subcomités waarbinnen de Fondsen voor bestaanszekerheid zijn opgericht overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, zoals deze op de dag voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk bestaan, hebben tot 31 december 2025 de tijd om zich in overeenstemming te brengen met de huidige wet.

..., le ...

Par le Roi:

Van Koningswege:

Le Ministre du Travail

De Minister van Werk



Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Affaires sociales

De Minister van Sociale Zaken

Frank VANDENBROUCKE

Le Ministre des Indépendants,

De Minister van Zelfstandigen,

David CLARINVAL