

ROYAUME DE BELGIQUE	KONINKRIJK BELGIE
SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE	FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG
Avant-projet de loi transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne	Voorontwerp van wet houdende omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie
PHILIPPE, Roi des Belges,	FILIP, Koning der Belgen,
A tous, présents et à venir, Salut.	Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.
Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 9 mars 2022;	Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 9 maart 2022;
Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 21 avril 2022;	Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 21 april 2022;
Vu l'avis n°2272du Conseil national du Travail, donné le 25 janvier 2022;	Gelet op het advies nr. 2272 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 25 januari 2022;
Vu l'avis du n° de l'autorité de protection des données, donné le	Gelet op het advies nr. van de Gegevensbeschermingsautoriteit, gegeven op
Vu l'avis n° ... du Conseil consultatif du droit pénal social, donné le ...;	Gelet op het advies nr ... van de Adviesraad van het sociaal strafrecht, gegeven op ...;
Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative ;	Gelet op de regelgevingsimpactanalyse uitgevoerd overeenkomstig de artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;
Vu l'avis ... du Conseil d'État donné le ..., en application de l'article 84, §1, alinéa 1 ^{er} , 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;	Gelet op advies van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;
Sur la proposition du Ministre du Travail.	Op de voordracht van de Minister van Werk.
NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :	HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:
Le Ministre du Travail est chargé de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des Représentants le projet de loi	De Minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen

dont la teneur suit:	en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:
Chapitre Ier. – Dispositions introductives	Hoofdstuk I. – Inleidende bepalingen.
Article 1er. - 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.
Art. 2. - La présente loi transpose partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.	Art. 2. - Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.
Chapitre II. – Informations en ce qui concerne la relation de travail	Hoofdstuk II. – Informatie over de arbeidsrelatie
Section 1. Nouvelles dispositions	Afdeling 1. – Nieuwe bepalingen
Art.3. – Ce chapitre est applicable aux travailleurs et aux employeurs.	Art. 3. - Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers.
Pour l'application de ce chapitre, sont assimilés :	Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden gelijkgesteld:
1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail, contre rémunération, sous l'autorité d'une autre personne ;	1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.	2° met werkgevers: de personen die onder 1° bedoelde personen tewerkstellen.
Art. 4. – §1. L'employeur fournit à son travailleur, dans un ou plusieurs documents, des informations sur les principaux aspects de leur relation de travail telle que définie dans ce chapitre. L'employeur conserve la preuve du transfert ou de la réception de ces informations.	Art. 4. - §1. De werkgever geeft aan zijn werknemer in een of meerdere documenten informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie zoals bepaald in dit hoofdstuk. De werkgever bewaart het bewijs van overdracht of ontvangst van deze informatie.
Cette information est fournie et transmise, par écrit ou par voie électronique, à condition que l'information soit accessible au travailleur, qu'elle puisse être stockée et imprimée et que l'employeur conserve une preuve de transmission ou de réception.	Deze informatie wordt op schriftelijke wijze verstrekt en overgedragen, of op elektronische wijze mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt en mits de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart.
Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires régissant la forme et le contenu du contrat de travail, cette information est donnée au travailleur au plus tard, le premier jour de travail dans la mesure où les informations visées n'ont pas déjà été fournies dans les conditions prévues au deuxième alinéa.	Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van een arbeidsovereenkomst regelen, wordt deze informatie uiterlijk de eerste dag van tewerkstelling aan de werknemer gegeven, voor zover de bedoelde gegevens nog niet eerder zijn verstrekt volgens de voorwaarden bepaald in het tweede lid.
Sans préjudice des dispositions légales ou	Onverminderd de wettelijke of reglementaire

<p>réglementaires régissant la forme et le contenu du contrat de travail, le document visé au premier alinéa peut, le cas échéant, être le contrat de travail écrit ou électronique conclu entre l'employeur et le travailleur, si l'employeur le décide.</p>	<p>bepalingen die de vorm en inhoud van een arbeidsovereenkomst regelen, kan het document, bedoeld in het eerste lid, in voorkomend geval de schriftelijke of elektronische arbeidsovereenkomst zijn die wordt gesloten tussen de werkgever en de werknemer, indien de werkgever hiervoor kiest.</p>
<p>§2. Les informations visées au §1er comprennent au moins les éléments suivants :</p>	<p>§2. De informatie bedoeld in §1 omvat ten minste de volgende elementen:</p>
<p>1° l'identité des parties à la relation de travail ;</p>	<p>1° de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;</p>
<p>2° le lieu de travail ; lorsque le travail n'est pas effectué en un lieu fixe ou principalement dans un lieu fixe, l'indication que le travailleur est employé en divers lieux ou qu'il est libre de choisir son lieu de travail, des informations sur les modalités éventuelles de déplacement entre les divers lieux de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin, ainsi que le siège social ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;</p>	<p>2° de plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen, informatie over eventuele regelingen inzake reizen tussen de verschillende werkplekken of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor, evenals de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;</p>
<p>3° la fonction que le travailleur exerce principalement pour l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie de travail du travailleur et, si ces éléments ne sont pas suffisants pour déterminer sa rémunération et ses conditions de travail, également les caractéristiques ou la description succincte du travail ;</p>	<p>3° de functie die de werknemer hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer en, indien deze elementen niet volstaan om zijn loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen, ook de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;</p>
<p>4° la date de début de la relation de travail ;</p>	<p>4° de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie;</p>
<p>5° si la relation de travail est à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;</p>	<p>5° indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum of de verwachte duur ervan;</p>
<p>6° la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, les avantages extra-légaux concernant la sécurité sociale offerts, le cas échéant, par l'employeur et auxquels le travailleur a droit, ainsi que la méthode et la périodicité de versement des rémunérations auxquelles le travailleur a droit, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives régissant ces points ;</p>	<p>6° het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld, de extralegale voordelen inzake sociale zekerheid die de werkgever aanbiedt en waarop de werknemer recht heeft, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;</p>
<p>7° la durée et, le cas échéant, les modalités de la période d'essai ;</p>	<p>7° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd, indien van toepassing;</p>
<p>8° si le travailleur est employé sur base d'un horaire fixe :</p>	<p>8° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een vast uurrooster:</p>

(a) le commencement et la fin de sa journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêts réguliers de travail, ou la référence aux heures de travail applicables dans le règlement de travail ;	(a) de aanvang en het einde van zijn gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van zijn rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van zijn arbeid of de verwijzing naar het toepasselijk uurrooster in het arbeidsreglement;
(b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ces points ;	(b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;
(c) le cas échéant, les règles relatives au changement d'équipes ou la référence à celles-ci dans le règlement de travail ;	(c) in voorkomend geval de regelingen in verband met dienstwisselingen of de verwijzing naar deze regelingen in het arbeidsreglement;
d) le cas échéant, le début du cycle ;	(d) in voorkomend geval het begin van de cyclus ;
9° si le travailleur est employé sur base d'un horaire variable :	9° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een variabel uurrooster:
a) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable et le nombre d'heures du régime de travail ;	a) het beginsel dat het uurrooster variabel is en het aantal uren van de arbeidsregeling;
b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures ;	(b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren;
c) la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ou la référence au règlement de travail à cette fin ;	c) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor;
d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel le travailleur est informé, par voie d'avis, de son horaire de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin.	d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de werknemer door middel van een bericht in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor.
Art. 5. - Si le travailleur ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'employeur doit, dans un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail, compléter l'information dans le ou les document(s) visé(s) à l'article 4 avec les éléments suivants :	Art. 5. - Indien de werknemer niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen moet de werkgever de informatie in het document of de documenten, bedoeld in artikel 4, binnen een termijn van een maand vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie aanvullen met de volgende elementen:

1° le droit à la formation octroyée par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent ce droit ;	1° het door de werkgever aangeboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;
2° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires en la matière ;	2° de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen terzake;
3° la procédure, y compris les modalités formelles et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.	3° de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;
4° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues ;	4° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;
5° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail ;	5° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt;
Art. 6. - Quand le travailleur doit travailler dans un autre pays, pendant plus de quatre semaines consécutives, l'employeur doit, en tout cas, avant le départ du travailleur vers le pays étranger, lui remettre le ou les document(s) visé(s) aux articles 4 et 5 et compléter l'information dans ce ou ces documents avec les éléments suivants :	Art. 6. - Wanneer de werknemer in een ander land langer dan vier opeenvolgende weken moet werken, moet de werkgever in elk geval voor diens vertrek naar het buitenland het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4 en 5 aan de werknemer bezorgen en de informatie in dit document of deze documenten aanvullen met de volgende elementen:
1° le ou les pays dans lequel ou lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue ;	1° het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de verwachte duur ervan;
2° la devise servant au paiement de la rémunération ;	2° de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald;
3° le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches ;	3° in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdracht(en) verbonden zijn;
4° l'information indiquant si le rapatriement est réglé, et s'il l'est, la manière dont le rapatriement est réglé.	4° informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer geregeld is, en zo ja, de wijze waarop de terugkeer geregeld is.
Si le travailleur est détaché vers un Etat Membre au	Indien de werknemer wordt gedetacheerd naar

sens de l'article 2 de la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, l'employeur doit, au plus tard avant le départ du travailleur à l'étranger, compléter l'information dans le ou les document(s) visé(s) au premier alinéa avec les éléments supplémentaires suivants :	een EU-lidstaat in de zin van artikel 2 van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, moet de werkgever voor diens vertrek naar het buitenland de informatie in het document of de documenten bedoeld in het eerste lid bijkomend aanvullen met de volgende elementen:
1° la rémunération à laquelle le travailleur a droit en vertu du droit applicable de l'État membre d'accueil ou la référence aux lois, règlements ou conventions collectives qui la détermine ;	1° het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het toepasselijke geldende recht van de ontvangende lidstaat of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;
2° le cas échéant, toutes les indemnités liées au détachement et toutes les règles de remboursement des frais de voyage, de logement et nourriture ;	2° in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;
3° le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n ° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).	3° de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, lid 2, van richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") ontwikkelde enige officiële nationale website.
Art. 7. – Toute modification des aspects de la relation de travail qui sont mentionnés dans le ou les document(s)visé(s) aux articles 4, 5 et 6 doit être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais sous la forme d'une modification dans le document concerné, et ce au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.	Art. 7. – Elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie die vermeld zijn in het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6 moet zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer worden verstrekt in de vorm van een wijziging van het betrokken document en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt.
Le premier alinéa ne s'applique pas si la modification des aspects de la relation de travail résulte de la simple modification des dispositions légales ou réglementaires ou des conventions collectives de travail auxquels le document concerné fait référence.	Het eerste lid is niet van toepassing indien de wijziging van de aspecten van de arbeidsrelatie het gevolg is van de loutere wijziging van de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten waarnaar wordt verwezen in het betrokken document.
Section 2. - Dispositions modificatives	Afdeling 2. – Wijzigingsbepalingen
Art. 8. – Dans l'article 3ter, §1 ^{er} , de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le paragraphe 1 ^{er} est remplacé par ce qui suit :	Art. 8. – In artikel 3ter, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt paragraaf 1 vervangen als volgt :
« §1 ^{er} . Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents visés à l'article 21 de la présente loi peuvent être	« §1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer kunnen de documenten bedoeld in

envoyés et archivés sous format électronique. »	artikel 21 van deze wet elektronisch worden verstuurd en opgeslagen.”
Art.9. – L’article 12 de la même loi est complété par l’alinéa suivant :	Art. 9. – Artikel 12 van dezelfde wet wordt aangevuld met een lid, luidende:
« Le ou les document(s)visé(s) à l’article 4 de la loi X ne peuvent pas servir de preuve pour établir l’existence de conditions de travail différentes de celles prévues dans le contrat de travail conclu entre l’employeur et le travailleur.	« Het document of de documenten bedoeld in artikel 4 van de wet X kunnen niet dienen als bewijs voor het bestaan van andere arbeidsvoorwaarden dan die welke zijn voorzien in de arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en de werknemer.”
Art. 10. – L’article 124, alinéa 1 ^{er} , de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par un 20°, rédigé comme suit :	Art. 10. - Artikel 124, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de bepaling onder 20°, luidende:
« 20° la durée et les autres règles concernant la période d’essai. »	“20° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd”.
Art. 11. – L’article 4, §1er, deuxième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à la disposition d’utilisateurs est complété par la phrase suivante :	Art. 11. - Artikel 4, §1, tweede lid van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt aangevuld met de volgende zin:
“Le contrat précise également la durée et les autres règles de la période d’essai. »	“Deze overeenkomst moet ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd vermelden”.
Art. 12. – L’article 9 de la même loi est complété par la phrase suivante :	Art. 12. - Artikel 9 van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende zin:
« Ce contrat doit aussi préciser la durée et les autres règles de la période d’essai. »	“Deze overeenkomst moet ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd vermelden”.
Art. 13. – L’article 6, §1er, 4° (a) de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est remplacé par ce qui suit :	Art. 13. - Artikel 6, §1, 4° (a) van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt vervangen als volgt:
« (a) la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l’employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points. »	“(a) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen;”
Art. 14. – L’article 6, §1er, 16°, de la même loi est remplacé par ce qui suit :	Art. 14. - Artikel 6, §1, 16° van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:
« 16° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l’entreprise et qui s’appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions	“16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden

collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues. »	en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten."
Art. 15. – L'article 6, §1er, de la même loi est complété par les 18° et 19°, rédigés comme suit :	Art. 15. - Artikel 6, §1 van dezelfde wet wordt aangevuld met de bepalingen onder °18 en 19°, luidende:
« 18° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit.	"18° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen.
19° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail. »	19° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt".
Art. 16. – L'article 14, 2°, q, de la même loi est remplacé par ce qui suit :	Art. 16. - Artikel 14, 2°, q) van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:
« q) la procédure, y compris les modalités formelles et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points. »	"q) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen".
Art. 17. – L'article 14, 2°, r), de la même loi est remplacé par ce qui suit :	Art. 17. - Artikel 14, 2°, r), van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:
« r) la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues. »	"r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten".
Section 3. – Disposition abrogatoire	Afdeling 3. – Opheffingsbepaling
Art. 18. – L'article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est abrogé.	Art. 18. - Artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt opgeheven.
Chapitre III. – Exigences minimales concernant les conditions de travail	Hoofdstuk III. – Minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden
Section 1. – Champ d'application	Afdeling 1. – Toepassingsgebied
Art. 19. – Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et employeurs qui sont liés par un contrat de travail.	Art. 19. – Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Il peut être dérogé à l'article 23, 26 et 27 par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs concernés soit respectée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1 août 2022.	Er kan worden afgeweken van artikelen 23, 26 en 27 door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gerespecteerd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.
Section 2. – Emplois parallèles	Afdeling 2. – Meerdere banen
Art. 20. – L'employeur ne peut pas interdire à un travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumettre, pour cette raison, à un traitement défavorable, sauf si la législation le prévoit.	Art. 20. – De werkgever kan zijn werknemer niet verbieden om buiten zijn werkrooster te werken voor een of meerdere andere werkgevers of hem om die reden te onderwerpen aan een nadelige behandeling, behalve indien dit wettelijk is toegelaten.
Section 3 – Formations obligatoires	Afdeling 3. – Verplichte opleidingen
Art. 21.- L'employeur doit fournir des formations gratuitement au travailleur lorsqu'elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de dispositions légales ou d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail. :	Art. 21. – De werkgever moet kosteloos aan zijn werknemer de opleidingen aanbieden wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.
Le temps pendant lequel le travailleur suit la formation, visée à l'alinéa 1 ^{er} , doit être considéré comme du temps de travail.	De tijd gedurende welke de werknemer de opleiding volgt, bedoeld in het eerste lid, moet worden beschouwd als arbeidstijd.
Les formations, visées à l'alinéa 1 ^{er} , ont lieu pendant les heures de travail sauf s'il peut être démontré que leur organisation n'est pas possible pendant ces heures de travail.	De opleidingen bedoeld in het eerste lid vinden plaats tijdens de werkuren, tenzij kan worden aangetoond dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.
Art. 22. – L'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par un §9, rédigé comme suit :	Art. 22. – Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met een paragraaf 9 luidende:
« §9. Les formations prévues à l'article 21 de la loi X transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage.	"§9. De opleidingen voorzien in artikel 21 van de wet X houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie kunnen niet het voorwerp uitmaken van een scholingsbeding".
Section 4. – Transition vers une autre forme d'emploi	Afdeling 4. – Overgang naar een andere vorm van werk

Art. 23. - Le travailleur, engagé depuis au moins six mois par le même employeur, peut demander par écrit ou par voie électronique une forme d'emploi comportant des conditions plus prévisibles et plus sûres. Dans sa demande, le travailleur spécifie, de manière précise, la forme de travail avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres qu'il souhaite.	Art. 23. – De werknemer met tenminste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever kan op schriftelijke of elektronische wijze verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. In zijn verzoek verduidelijkt de werknemer op precieze wijze de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden die hij beoogt.
Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.	Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.
En cas de contrats à durée déterminée ou de contrats de remplacement successifs auprès du même employeur, les périodes d'interruption entre deux contrats qui ne sont pas attribuables au travailleur, sont neutralisées pour le calcul du délai de six mois, visé à l'alinéa 1 ^{er} .	In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, worden de periodes van onderbreking tussen twee arbeidsovereenkomsten, die niet toe te schrijven zijn aan de werknemer, geneutraliseerd voor de berekening van de termijn van zes maanden bedoeld in het eerste lid.
L'employeur ne peut pas interrompre abusivement la succession des contrats à durée déterminée ou de remplacement dans le but de retarder l'acquisition de l'ancienneté de six mois.	De werkgever kan de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten niet wederrechtelijk onderbreken met het oog op het vertragen van de verwerving van de anciënniteit van zes maanden.
Pour l'application du présent article, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est assimilé à l'employeur.	Voor de toepassing van dit artikel wordt de gebruiker van een uitzendkracht gelijkgesteld met de werkgever.
Lors de sa demande, le travailleur doit indiquer qu'il se fonde sur cet article.	Bij zijn aanvraag moet de werknemer vermelden dat hij zich steunt op dit artikel.
L'employeur doit répondre à la demande visée au premier alinéa par écrit ou par voie électronique, de manière motivée, dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.	De werkgever moet het verzoek, bedoeld in het eerste lid, gemotiveerd beantwoorden op schriftelijke of elektronische wijze binnen een termijn van een maand te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek.
Par dérogation à l'alinéa précédent, les employeurs qui occupent moins de vingt travailleurs disposent d'un délai de deux mois à compter de la date de la demande pour répondre au travailleur.	In afwijking van het vorige lid beschikken de werkgevers die minder dan twintig werknemers tewerkstellen over een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het verzoek om de werknemer te antwoorden.
La demande, visée à l'alinéa 1er, ne peut pas être faite, par le travailleur, plus d'une fois par période de douze mois.	Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan slechts eenmaal per periode van twaalf maanden door de werknemer worden verricht.
Le travailleur doit faire usage du droit visé au présent article en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif.	De werknemer kan slechts gebruik maken van het recht bedoeld in dit artikel voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan.
Section 5. Durée maximale des clauses d'essai	Afdeling 5. – Maximale duur van de proeftijden

Art. 24. - A l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les modifications suivantes sont apportées :	Art. 24. - In artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2 :	1° tussen het eerste en tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:
« La convention, visée au premier alinéa, peut prévoir une période d'essai différente à condition que la durée de la période d'essai convenue soit proportionnelle à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. »	"De overeenkomst, bedoeld in het eerste lid, kan een afwijkende proeftijd voorzien op voorwaarde dat de duur van de overeengekomen proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk".
2° dans l'alinéa 2 qui devient l'alinéa 3, les mots « au même poste de travail » sont abrogés ;	2° in het tweede lid, dat het derde lid wordt, worden de woorden "op dezelfde arbeidspost" opgeheven.
3° un alinéa rédigé comme suit, est inséré à la fin de l'article :	3° een lid wordt toegevoegd op het einde van het artikel luidende:
« Lorsqu'un travailleur occupe la même fonction par le biais de contrats de travail temporaires successifs, les périodes d'essai successives sont interdites. »	"Wanneer een werknemer via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden".
Art. 25. - L'article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par l'alinéa suivant, rédigé comme suit :	Art. 25. - Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met een lid luidende:
« Lorsqu'un étudiant est occupé dans la même fonction, par le biais de contrats de travail étudiants successifs, les périodes d'essai successives sont interdites. »	"Wanneer een student via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor tewerkstelling van studenten in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden".
Section 6. - Prévisibilité minimale du travail	Afdeling 6. - Minimale voorspelbaarheid van het werk
Art. 26. - Dans la loi-programme du 22 décembre 1989, il est inséré un article 159/1, rédigé comme suit :	Art. 26. - In de programmawet van 22 december 1989 wordt een artikel 159/1 ingevoegd, luidende :
« Article 159/1. Le travailleur, qui est employé sur base d'un horaire variable visé à l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, peut refuser, sans traitement défavorable, d'effectuer une prestation lorsque : - cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps et/ou ; - cette prestation ne correspond pas à la plage journalière et aux jours de la semaine pendant lesquels les prestations peuvent être exécutées tels que déterminés par le règlement de travail. »	Artikel 159/1. De werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, kan zonder nadelige behandeling weigeren om een prestatie te verrichten wanneer: - deze prestatie niet kadert binnen een werkrooster dat hem op tijd werd ter kennis gebracht en/of; - deze prestatie niet kadert in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld zoals bepaald in het arbeidsreglement".

Art. 27. - Dans la même loi, il est inséré un article 171/1, rédigé comme suit :	Art.27. – In dezelfde wet wordt een artikel 171/1 ingevoegd luidende:
« Article 171/1. En cas d’annulation tardive par l’employeur d’une prestation qui était prévue dans l’horaire de travail repris dans l’avis visé à l’article 159, alinéa 1er, l’employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.»	"Artikel 171/1. In geval van laattijdige afgelasting door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster dat was opgenomen in het bericht bedoeld in artikel 159, eerste lid, moet de werkgever deze prestatie betalen alsof ze was verricht".
Art. 28. - Dans l’article 11 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, les mots « article 159 et » sont abrogés.	Art. 28. - In artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken worden de woorden "artikel 159 en" opgeheven.
Art. 29. – L’article 7quinquies, 5° de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d’emplois de proximité est modifié comme suit :	Art. 29. - Artikel 7quinquies, 5° van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen wordt vervangen als volgt:
"5° La durée et l’horaire de travail ; si le contrat est conclu pour une durée indéterminée , il détermine comment et dans quel délai, le travailleur est informé de son horaire de travail, avec un minimum d’un jour ouvrable; à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours à l’avance.	"5° de arbeidsduur en het werkrooster; indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten bepaalt de overeenkomst hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd met een minimum van een werkdag; bij ontstentenis van een bepaling in de overeenkomst voor een onbepaalde tijd moet de uurregeling ten minste zeven dagen vooraf ter kennis van de werknemer worden gebracht".
Chapitre IV. – Protection contre le traitement défavorable et le licenciement	Hoofdstuk IV. – Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag
Art. 30. - Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et employeurs qui sont liés par un contrat de travail.	Art. 30. – Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.
Il peut être dérogé aux dispositions contenues dans le présent chapitre par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1 août 2022.	Van de bepalingen van dit hoofdstuk kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.
Art. 31. §1 ^{er} - Lorsqu'une plainte est introduite contre l’employeur par un travailleur, en raison d'une violation de ses droits en vertu de la présente loi, l'employeur ne peut adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.	Art. 31. §1. - Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van zijn rechten die uit deze wet voortvloeien, mag deze werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.
En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est, le cas échéant, assimilé à l’employeur pour l’application du	In geval van uitzendarbeid kan in voorkomend geval de gebruiker worden gelijkgesteld met de

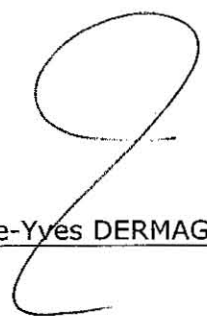
présent article.	werkgever voor de toepassing van dit artikel.
§2. Pour l'application de cet article, il faut entendre par :	§2. Voor de toepassing van dit artikel wordt begrepen onder:
1° plainte:	1° klacht:
- une plainte motivée introduite par le travailleur concerné auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe ;	- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokken werknemer bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt;
- une plainte introduite par le travailleur concerné auprès des services d'inspection compétents ;	- een klacht van de betrokken werknemer bij de bevoegde inspectiediensten;
- une action en justice introduite par le travailleur concerné ;	- een rechtsvordering ingesteld door de betrokken werknemer;
2° représentants dans l'entreprise : les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte.	2° vertegenwoordigers in de onderneming: de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht.
§3. Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable vis-à-vis du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à l'employeur contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure défavorable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.	§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht is ingediend.
Lorsqu'une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai visé à l'alinéa 1 ^{er} , est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.	Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.
§4. Lorsque la mesure défavorable est contraire aux dispositions du § 1 ^{er} , l'employeur qui a pris la mesure doit payer une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi.	§ 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.
Art. 32. - Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui exerce ces droits ou préparer son licenciement.	Art. 32. - Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet, mag een werkgever een werknemer die gebruik maakt van deze rechten niet ontslaan noch mag hij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.
A la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits découlant de la présente loi.	Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever dient te bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.
Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1 ^{er} , ou à défaut de motif, l'employeur paiera au travailleur	Zo de reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan

une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail.	de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.	Deze vergoeding mag niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.
Chapitre V. - Surveillance	Hoofdstuk V. – Toezicht
Art. 33. - Les infractions aux dispositions de la section 1 ^{ère} du chapitre II, aux dispositions du chapitre III et aux dispositions du chapitre IV de la présente loi et de leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.	Art. 33. - De inbreuken op de bepalingen van afdeling 1 van hoofdstuk II, op de bepalingen van hoofdstuk III en op de bepalingen van hoofdstuk IV van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.
Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.	De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.
Chapitre VI. - Modifications du Code pénal social	Hoofdstuk VI. - Wijzigingen van het Sociaal strafwetboek
Art. 34. - Dans le livre 2, chapitre 2, section 3, du Code pénal social, il est inséré un article 152/1, rédigé comme suit :	Art. 34. – In boek 2, hoofdstuk 2, afdeling 3, van het Sociaal Strafwetboek, wordt een artikel 152/1 ingevoegd, luidende:
« 152/1. La prévisibilité minimale du travail	"152/1. De minimale voorspelbaarheid van het werk
Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi-programme du 22 décembre 1989, a traité défavorablement un travailleur qui est employé sur base d'un horaire variable visé à l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 et qui a refusé d'effectuer une prestation alors qu'il avait le droit de refuser de l'effectuer.	Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de programmawet van 22 december 1989, de werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en die heeft geweigerd een prestatie te verrichten terwijl hij het recht had om ze te weigeren, nadelig heeft behandeld.
L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».	De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.".
Art. 35. – L'article 152/1 du Code pénal social, inséré par la loi du 16 novembre 2015, devient l'article 152/1/1.	Art. 35. –Het artikel 152/1 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 16 november 2015, wordt artikel 152/1/1.
Art. 36. - Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 2/1 intitulée : « Section 2/1. Les formations gratuites obligatoires ».	Art. 36. – In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde wetboek wordt een afdeling 2/1 ingevoegd, luidende: "Afdeling 2/1. De kosteloze verplichte opleidingen".

Art. 37. - Dans la section 2/1, insérée par l'article 36, il est inséré un article 171/6, rédigé comme suit :	Art. 37. - In afdeling 2/1, ingevoegd door artikel 36, wordt een artikel 171/6 ingevoegd, luidende:
« Art. 171/6. Les formations gratuites obligatoires	« Art. 171/6. De kosteloze verplichte opleidingen
§ 1er. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne fournit pas des formations gratuitement à son travailleur quand elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.	§1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet kosteloos de opleidingen aanbiedt wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.
L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.	De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne :	§2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie:
1° organise, en dehors des heures de travail sans qu'il démontre que leur organisation pendant ces heures de travail est impossible, des formations qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.	1° buiten de werkuren de opleidingen verstrekt die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zonder dat hij aantoonst dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.
2° ne prend pas en compte, comme de la durée du travail, les heures de formation qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.	2° de opleidingsuren die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, niet in aanmerking neemt als arbeidsduur.
En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa	Voor de in de het eerste lid bedoelde inbreuken

1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».	wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.
Art. 38. - Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 6, intitulée : « Section 6. Les emplois parallèles ».	Art. 38. – In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde Wetboek wordt een afdeling 6 ingevoegd, luidende: “Afdeling 6. Meerdere banen”.
Art. 39. - Dans la section 6, insérée par l'article 38, il est inséré un article 174/1, rédigé comme suit :	Art. 39. – In afdeling 6, ingevoegd bij artikel 38, wordt een artikel 174/1 ingevoegd, luidende:
« Art. 174/1. Les emplois parallèles	« Art. 174/1. Meerdere banen
Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, interdit, en dehors des cas prévus par la loi, à son travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumet, pour cette raison, à un traitement défavorable.	Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer verbiedt om, behoudens de wettelijk voorziene gevallen, buiten zijn werkrooster te werken voor één of meerdere andere werkgevers of hem om die reden onderwerpt aan een nadelige behandeling.
L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».	De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.
Art. 40. - Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 7 intitulée : « Section 7. Une autre forme d'emploi ».	Art. 40. – In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde Wetboek, wordt een afdeling 7 ingevoegd, luidende: “Afdeling 7. Een andere vorm van werk”.
Art. 41. - Dans la section 7, insérée par l'article 40, il est inséré un article 174/2, rédigé comme suit :	Art. 41. – In afdeling 7, ingevoegd door artikel 40, wordt een artikel 174/2 ingevoegd, luidende:
« Art.174/2. Une autre forme d'emploi	« Art. 174/2. Een andere vorm van werk
Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne répond pas par écrit ou par voie électronique, de manière motivée et dans le délai prévu à compter de la date de la réception de la demande, au travailleur qui remplit les conditions et qui demande une forme d'emploi plus sûre et plus prévisible sur base de l'article 23 de la loi précitée du X.	Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, de werknemer die aan de voorwaarden voldoet en die een meer zekere en meer voorspelbare vorm van werk vraagt op basis van artikel 23 van voormelde wet van X, niet op schriftelijke of elektronische wijze gemotiveerd en binnen de voorziene termijn te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek beantwoordt.
L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».	De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 42. - Dans le livre 2, chapitre 6, du même Code, il est inséré une section 6/2, intitulée : « Section 6/2. Les informations en ce qui concerne la relation de travail ».	Art. 42. – In boek 2, hoofdstuk 6, van hetzelfde Wetboek, wordt een afdeling 6/2 ingevoegd, luidende: "Afdeling 6/2. De informatie over de arbeidsrelatie".
Art. 43. - Dans la section 6/2, insérée par l'article 42, il est inséré un article 188/4, rédigé comme suit :	Art. 43. – In afdeling 6/2, ingevoegd bij artikel 42, wordt een artikel 188/4 ingevoegd, luidende:
« Art. 188/4. « Les informations en ce qui concerne la relation de travail	« Art. 188/4. « De informatie over de arbeidsrelatie
§ 1er. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne fournit pas à son travailleur les éléments d'information concernant les principaux aspects de leur relation de travail conformément aux modalités prévues aux articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du x .	§ 1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie geeft overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x .
L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.	De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne :	§ 2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie:
1° fournit à son travailleur, de manière incomplète ou inexacte, les éléments d'informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des modalités prévues aux articles 4, 5 et 6 la loi précitée du x ;	1° aan zijn werknemer, in strijd met de modaliteiten voorzien in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x, de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie onvolledig of onjuist geeft;
2° fournit à son travailleur, de manière tardive, les éléments d'informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du X ;	2° aan zijn werknemer, in strijd met artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van X, de informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie laattijdig geeft;
3° n'informe pas son travailleur de toute modification des aspects de la relation de travail visés aux articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du x dans les meilleurs délais et au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.	3° zijn werknemer niet, zo snel mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, informeert over elke wijziging van de in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x bedoelde aspecten van de arbeidsrelatie.
En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».	Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.".
Art. 44. - Dans l'article 203 du même Code, est inséré le 2°/1, rédigé comme suit :	Art. 44. – In artikel 203 van hetzelfde Wetboek wordt de bepaling onder 2°/1 ingevoegd, luidende:

"2° /1 ne remet pas une copie du règlement du travail à chaque travailleur ; ».	« 2° /1 geen afschrift van het arbeidsreglement aan iedere werknemer geeft;".
Chapitre VII : Dispositions transitoires et entrée en vigueur	Hoofdstuk VII. – Overgangsbepalingen en inwerkingtreding
Art. 45. – Les dispositions du chapitre II ne sont applicables qu'aux relations de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de cette loi.	Art. 45. – De bepalingen van hoofdstuk II zijn slechts van toepassing op de arbeidsrelaties die worden aangegaan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.
En ce qui concerne les relations de travail qui existaient déjà à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur est néanmoins tenu de délivrer les documents et de fournir les informations visées dans le chapitre II au travailleur dans le délai qui y est prévu, lorsque le travailleur le demande expressément. Ce délai commence, dans ce cas, le jour de la requête du travailleur.	Wat betreft de arbeidsrelaties die al bestonden op de datum van inwerkingtreding van deze wet, is de werkgever niettemin gehouden om de documenten en de informatie bedoeld in hoofdstuk II aan de werknemer te bezorgen binnen de termijn voorzien door voormeld hoofdstuk, wanneer de werknemer er uitdrukkelijk om verzoekt. Deze termijn vangt in voorkomend geval aan op de dag van het verzoek van de werknemer.
Art. 46. – Cette loi entre en vigueur le XXX, à l'exception de l'article 29 qui entre en vigueur le 1 ^{er} novembre 2022.	Art. 46. – Deze wet treedt in werking op xxx, met uitzondering van artikel 29 dat in werking treedt op 1 november 2022.
Par le Roi :	Van Koningswege :
Le Ministre du Travail	De Minister van Werk
 Pierre-Yves DERMAGNE	

<p align="center">AVANT PROJET DE LOI TRANSPOSANT LA DIRECTIVE (UE) 2019/1152 DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL DU 20 JUIN 2019 RELATIVE A DES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PREVISIBLES DANS L'UNION EUROPEENNE</p>	<p align="center">WETSONTWERP HOUDENDE OMZETTING VAN RICHTLIJN (EU) 2019/1152 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN 20 JUNI 2019 BETREFFENDE TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVOORWAARDEN IN DE EUROPESE UNIE</p>
<p align="center">EXPOSE DES MOTIFS</p>	<p align="center">MEMORIE VAN TOELICHTING</p>
<p>Ce projet transpose partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette directive est entrée en vigueur le 31 juillet 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 186, 11.7.2019, p. 105-121) et doit être transposée avant le 1er août 2022. Cette directive remplace la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32-35).</p>	<p>Dit ontwerp zorgt voor een gedeeltelijke omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Deze richtlijn is op 31 juli 2019 in werking getreden (Publicatieblad van de Europese Unie L 186 van 11.7.2019, p. 105-121) en moet uiterlijk op 1 augustus 2022 zijn omgezet. Deze richtlijn vervangt de richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever om de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, p. 32-35).</p>
<p>La directive contribue à renforcer la dimension sociale de l'Europe dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. L'objectif de cette directive est d'améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et plus prévisible et en assurant la flexibilité sur le marché du travail. La directive contient deux parties principales : d'une part, la mise à jour des règles concernant les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail (aspect déjà couvert par la précédente directive 91/533/CEE mais modifié par la directive (UE) 2019/1152) et, d'autre part, l'établissement d'un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur dans l'UE (nouvel aspect par rapport à la précédente directive 91/533/CEE).</p>	<p>De richtlijn draagt bij tot de versterking van de sociale dimensie van Europa als onderdeel van de toepassing van de Europese pijler van sociale rechten. Het doel van deze richtlijn is arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. De richtlijn bevat twee grote luiken: enerzijds de actualisering van de regels met betrekking tot de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden (aspect dat al werd geregeld door de vorige richtlijn 91/533/EEG maar dat door de richtlijn (EU) 2019/1152 wordt gewijzigd) en anderzijds de instelling van een aantal minimumrechten voor elke werknemer in de EU (nieuw aspect t.a.v. de vorige richtlijn 91/533/EEG).</p>

<p>Le droit du travailleur à l'information sur ses conditions de travail se trouve dans le chapitre II de ce projet. Les employeurs sont tenus, par ce projet, d'informer leurs travailleurs des principaux éléments de la relation de travail en temps opportun, conformément aux nouvelles exigences de la directive (UE) 2019/1152. Par rapport à la précédente directive 91/533/CEE, la directive (UE) 2019/1152 prévoit que des informations plus détaillées doivent être fournies aux travailleurs dans un délai réduit (c'est-à-dire sept jours ou un mois à compter du début de la relation de travail, selon l'élément d'information concerné, au lieu de deux mois en vertu de la directive 91/533/CEE). En raison de ce délai plus court, il n'est plus possible de communiquer (une partie) des informations concernées au travailleur par le biais de la délivrance d'une copie du compte individuel mentionnant les éléments d'information concernés (c'était, notamment, via cet instrument que la directive 91/533/CEE avait été transposée en droit belge : délivrance au travailleur d'une copie du compte individuel mentionnant les éléments d'information concernés dans les deux mois suivant le début de la relation de travail), mais un nouveau système doit être mis en place.</p>	<p>Het recht op informatie voor de werknemer over zijn arbeidsvoorwaarden is terug te vinden in hoofdstuk II van dit ontwerp. De werkgevers worden door dit ontwerp verplicht hun werknemers tijdig in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsrelatie, dit overeenkomstig de nieuwe voorschriften van de richtlijn (EU) 2019/1152. In vergelijking met de vorige richtlijn 91/533/EEG voorziet de richtlijn (EU) 2019/1152 in meer gedetailleerde informatie die aan de werknemer moet worden bezorgd en dit binnen een korte termijn (namelijk 7 dagen ofwel een maand vanaf de aanvang van de tewerkstelling al naar gelang het betrokken informatie-element, i.p.v. een termijn van 2 maanden onder gelding van de richtlijn 91/533/EEG). Omwille van die kortere termijn kan niet meer worden geopteerd om (een deel van) de betrokken informatie aan de werknemer mee te delen via afgifte van een kopie van de individuele rekening waarop de betrokken informatie-elementen worden vermeld (onder andere via dit instrument werd de richtlijn 91/533/EEG in Belgisch recht omgezet: afgifte aan de werknemer van een kopie van de individuele rekening met vermelding van de betrokken informatie-elementen binnen een termijn van 2 maanden na aanvang van de tewerkstelling), maar moet een nieuw systeem in de plaats worden gesteld.</p>
<p>A cet égard, afin que la charge administrative pesant sur les employeurs soit aussi faible que possible sans compromettre les droits des travailleurs d'être informés en temps utile de leurs conditions de travail, les principes suivants ont été appliqués pour la transposition de la directive (UE) 2019/1152 :</p>	<p>Teneinde de administratieve lasten voor werkgevers hierbij zo klein mogelijk te houden, zonder daarbij afbreuk te doen aan het recht van de werknemer op tijdige informatie over zijn arbeidsvoorwaarden, werden volgende principes toegepast voor de omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1152:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - l'information en question peut, chaque fois que la directive (UE) 2019/1152 le permet, être donnée par le biais d'une référence aux dispositions législatives ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail régissant l'élément d'information en question ; 	<ul style="list-style-type: none"> - de betrokken informatie kan, telkens wanneer dat wordt toegestaan door de richtlijn (EU) 2019/1152, worden gegeven via een verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die het betrokken informatie-element regelen;
<ul style="list-style-type: none"> - les éléments d'information qui sont de nature "collective" et qui s'appliquent à tous les travailleurs d'une entreprise sont donnés par le biais du règlement de travail, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de créer un nouveau type de document à cet effet ; 	<ul style="list-style-type: none"> - de informatie-elementen die "collectief" van aard zijn en die van toepassing zijn op alle werknemers van een onderneming wordt gegeven via het arbeidsreglement zodat hiervoor geen nieuw soort document moet worden gecreëerd;
<ul style="list-style-type: none"> - pour les éléments d'information de nature "individuelle" et différents pour chaque travailleur, il est laissé à l'employeur le choix du document dans lequel l'information est donnée : le contrat individuel de travail ou un autre document. 	<ul style="list-style-type: none"> - voor de informatie-elementen die "individueel" van aard zijn en voor elke werknemer verschillen wordt aan de werkgever de keuze gelaten in welk document de informatie wordt gegeven: de individuele arbeidsovereenkomst of een ander document.

La directive (UE) 2019/1152 stipule également que toute modification des conditions de travail, qui avaient été préalablement communiquées, doit également être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais et, au plus tard, le jour où la modification prend effet. Sur ce plan, ce projet prévoit certaines règles. Enfin, comme le prévoit également la directive (UE) 2019/1152, le projet prévoit l'obligation pour l'employeur de fournir certaines informations supplémentaires aux travailleurs envoyés à l'étranger.	De richtlijn (EU) 2019/1152 bepaalt daarnaast dat ook elke wijziging in de arbeidsvoorwaarden die eerder werden meegedeeld, zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer moet worden gecommuniceerd en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt. Dit ontwerp zal op dat vlak een regeling voorzien. Daarnaast voorziet het ontwerp de verplichting voor de werkgever bepaalde bijkomende informatie te bezorgen aan werknemers die naar het buitenland worden gezonden en dit vóór hun vertrek, zoals voorzien door de richtlijn (EU) 2019/1152.
Les règles du chapitre II de ce projet s'applique à toutes les personnes fournissant des prestations de travail sous autorité, contre rémunération, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées. Ces règles ne s'appliquent donc pas seulement aux travailleurs du secteur privé, mais aussi aux travailleurs du secteur public qui sont liés par un contrat de travail, ainsi qu'aux fonctionnaires statutaires.	De regeling van hoofdstuk II van dit ontwerp is van toepassing op alle personen die onder gezag arbeidsprestaties leveren tegen loon, dit ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld. Deze regeling viseert dus niet alleen de werknemers in de private sector, maar eveneens de personeelsleden in de publieke sector die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, alsook de statutaire ambtenaren.
Le chapitre III du présent projet vise à assurer la transposition du chapitre III de la directive (UE) 2019/1152 et prévoit un certain nombre de droits minimaux pour tout travailleur en Belgique, à savoir :	Hoofdstuk III van dit ontwerp heeft tot doel te voorzien in de omzetting van hoofdstuk III van de richtlijn (EU) 2019/1152 en voorziet een aantal minimumrechten voor elke werknemer in België, namelijk:
- un certain nombre de restrictions additionnelles concernant les périodes d'essai qui existent encore dans les contrats de travail temporaire, de travail intérimaire et de travail étudiant ;	- een aantal aanvullende beperkingen op de nog bestaande proefperiodes in de arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten;
- l'impossibilité pour l'employeur d'interdire au travailleur de travailler pour d'autres employeurs pendant la relation de travail, sous réserve d'une dérogation légale ;	- de onmogelijkheid voor de werkgever om een verbod op te leggen aan de werknemer om tijdens de arbeidsrelatie te werken voor andere werkgevers, behoudens wettelijk voorziene uitzondering;
- la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaires variables stipulés par l'employeur ;	- het garanderen van een minimale voorspelbaarheid van werkroosters bij door de werkgever vastgelegde variabele uurroosters;
- le droit pour tout travailleur, ayant au moins six mois d'ancienneté, de demander une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et l'obligation pour l'employeur de donner une réponse écrite motivée ;	- het recht voor elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden uit te voeren en een verplichting van de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden;

<ul style="list-style-type: none"> - la garantie de la gratuité de la formation suivie par le travailleur lorsque l'employeur est tenu d'assurer une telle formation pour l'exécution du travail pour lequel le travailleur a été engagé, ainsi que la prise en compte de cette formation dans la durée du temps de travail du travailleur. 	<ul style="list-style-type: none"> - het garanderen van de kosteloosheid van de opleiding die de werknemer volgt en die de werkgever verplicht is te geven om het werk uit te voeren waarvoor de werknemer werd aangeworven, alsook de aanrekening ervan op de arbeidsduur van de werknemer.
<p>Le chapitre III du présent projet n'a pas le même champ d'application que le chapitre II, mais s'applique à toute personne qui, sous autorité, fournit des prestations de travail contre rémunération en vertu d'un contrat de travail. En d'autres termes, ce chapitre s'applique uniquement aux personnes liées par un contrat de travail, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées.</p>	<p>Dit hoofdstuk III in dit ontwerp heeft niet hetzelfde toepassingsgebied als hoofdstuk II van dit ontwerp, maar is van toepassing op elke persoon die onder gezag arbeidsprestaties levert tegen loon op grond van een overeenkomst. Met andere woorden is dit hoofdstuk alleen van toepassing op de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst, ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld.</p>
<p>En outre, le projet prévoit que, par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par le Roi, il peut être dérogé aux règles visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'article 23 qui visent la transition vers une autre forme d'emploi ; - et aux articles 26 et 27 qui visent la prévisibilité minimale du travail. 	<p>Voorts bepaalt het ontwerp dat bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, kan worden afgeweken van de regels bedoeld in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artikel 23 die gericht zijn op de overgang naar een andere tewerkstellingsvorm; - en artikelen 26 en 27 die de voorspelbaarheid van het werk beogen.
<p>Cette faculté est laissée aux partenaires sociaux pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée et que la convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1er août 2022.</p>	<p>Deze mogelijkheid is voorbehouden voor de sociale partners, op voorwaarde dat de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en de collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.</p>
<p>Enfin, le chapitre IV du présent projet prévoit une protection contre tout traitement défavorable pour le travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure pour faire valoir les droits prévus par le présent projet. En outre, une protection contre le licenciement est également prévue pour les travailleurs qui ont fait usage des droits prévus dans ce projet. Le champ d'application de ce chapitre est le même que celui du chapitre III de ce projet : les personnes liées par un contrat de travail, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées.</p>	<p>Hoofdstuk IV van dit ontwerp voorziet in een bescherming tegen nadelige behandeling voor een werknemer die een klacht heeft neergelegd tegen zijn werkgever of een procedure heeft ingeleid om de rechten, waarin dit ontwerp voorziet, te doen naleven. Daarnaast wordt ook een ontslagbescherming voorzien voor de werknemers die hebben gebruik gemaakt van de rechten voorzien in dit ontwerp. Het toepassingsgebied van dit hoofdstuk is hetzelfde als het toepassingsgebied van hoofdstuk III van dit ontwerp: de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst, ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld.</p>
<p>A l'instar de certaines dispositions contenues dans le chapitre III, il peut également être dérogé aux dispositions contenues dans ce chapitre IV par une convention collective de travail, conclue au Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée, et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1er août 2022.</p>	<p>Naar het evenbeeld van sommige bepalingen van hoofdstuk III kan van de bepalingen van dit hoofdstuk IV worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door de Koning, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.</p>

Enfin, le non-respect de certaines obligations prescrites par ce projet de loi seront punissables par le Code pénal social. À cet effet, le projet de loi complète le Code pénal social de nouvelles incriminations.	Ten slotte zal het niet-naleven van bepaalde verplichtingen voorgeschreven door dit wetsontwerp strafbaar zijn op basis van het Sociaal Strafwetboek. Daartoe vult het wetsontwerp het Sociaal Strafwetboek aan met nieuwe incriminaties.
Le Code pénal social contient toutes les normes et règles relatives au traitement de toutes les infractions au droit du travail et au droit de la sécurité sociale et son livre 2 énumère les incriminations punissables par les sanctions qu'il prévoit. Ce livre 2 est par conséquent complété par ce projet de loi de nouvelles incriminations lorsque les articles existants ne permettent pas de punir les infractions aux nouvelles obligations instaurées par ce projet de loi.	Het Sociaal Strafwetboek bevat alle normen en regels i.v.m. de behandeling van alle inbreuken op het arbeidsrecht en het sociaalezekerheidsrecht en boek 2 ervan somt de inbreuken op die strafbaar zijn met de sancties die dit boek voorziet. Dit boek 2 wordt dan ook door dit wetsontwerp aangevuld met nieuwe incriminaties wanneer de bestaande artikelen niet toelaten om de inbreuken op de nieuwe verplichtingen die door dit wetsontwerp ingevoerd worden, te bestraffen.
Lors de la rédaction du Code pénal social, les infractions ont été classées et regroupées dans le livre 2 par catégories en fonction de l'intérêt auquel elles portent atteinte (par exemple, le droit à la rémunération, le repos du travailleur, les intérêts des assurés sociaux, ceux de l'État ou des parastataux).	Bij het opstellen van het Sociaal Strafwetboek werden de inbreuken immers gerangschikt en gegroepeerd in boek 2 in categorieën in functie van het belang dat zij aantasten (bijvoorbeeld het recht op loon, de rust van de werknemer, de belangen van de sociaal verzekerden, die van de Staat of van de parastatalen).
C'est la raison pour laquelle ce projet de loi insère de nouvelles incriminations dans de nouveaux articles à insérer dans le Code pénal social.	Om die reden voegt dit wetsontwerp nieuwe incriminaties in in nieuwe artikelen die moeten ingevoegd worden in het Sociaal Strafwetboek.
Les nouveaux articles en projet sont insérés soit dans des sections déjà existantes, soit dans de nouvelles sections en fonction de l'intérêt qu'ils protègent et de la matière concernée.	De nieuwe ontworpen artikelen worden ingevoegd ofwel in reeds bestaande afdelingen, ofwel in nieuwe afdelingen en dit in functie van het belang dat zij beschermen, en de betrokken materie.
COMMENTAIRE DES ARTICLES	ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING
Art. 1 ^{er}	Art. 1
L'article 1 ^{er} définit la base constitutionnelle de compétence.	Artikel 1 verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.
Cette disposition précise que la présente loi régit une matière visée à l'article 74 de la Constitution.	In deze bepaling is immers nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.
Art. 2	Art. 2
Cet article prévoit que, par le biais de ce projet de loi, la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne est partiellement transposée.	In dit artikel wordt bepaald dat via dit ontwerp van wet gedeeltelijk omzetting wordt gegeven aan richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Il s'agit d'une exigence de transparence imposée par les directives communautaires.	Het betreft een transparantievereiste opgelegd door de gemeenschapsrichtlijnen.
Art. 3	Art. 3
L'article 3 détermine le champ d'application du chapitre II (informations sur les conditions de travail). Ce chapitre s'applique à toutes les personnes effectuant un travail sous autorité contre rémunération, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées. Ce chapitre concerne donc non seulement les travailleurs du secteur privé, mais aussi le personnel du secteur public lié, par un contrat de travail, ainsi que les fonctionnaires statutaires du secteur public.	Artikel 3 bepaalt het toepassingsgebied van hoofdstuk II (informatie over de arbeidsvoorwaarden). Dit hoofdstuk is van toepassing op alle personen die onder gezag arbeidsprestaties leveren tegen loon, dit ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld. Dit hoofdstuk viseert dus niet alleen de werknemers in de private sector, maar eveneens de personeelsleden in de publieke sector die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, alsook de statutaire ambtenaren in de publieke sector.
Art. 4	Art. 4
L'article 4 oblige l'employeur à remettre à son travailleur certains éléments d'information "individuels" concernant la relation de travail dans un document. L'information peut être donnée en un ou plusieurs documents. L'employeur doit conserver la preuve de la transmission ou de la réception de ces informations. Cela signifie que l'employeur doit être en mesure de prouver qu'il a remis le ou les document(s) au travailleur ou que le travailleur a reçu le ou les document(s) et quel était son contenu. Ces informations peuvent être données et transmises par écrit ou par voie électronique à condition qu'elles soient accessibles au travailleur, qu'elles puissent être stockées et imprimées et que l'employeur conserve la preuve de leur transmission ou de leur réception.	Artikel 4 verplicht de werkgever om aan zijn werknemer in een document bepaalde "individuele" informatie-elementen te geven over de arbeidsrelatie. De informatie kan worden gegeven in een of meerdere documenten. De werkgever moet het bewijs van overdracht of ontvangst van deze informatie bewaren. Dat betekent dat de werkgever moet kunnen bewijzen dat hij het document of de documenten aan de werknemer heeft bezorgd of dat de werknemer het document of de documenten heeft ontvangen en wat de inhoud ervan was. Deze informatie kan op schriftelijke wijze worden verstrekt en overgedragen, of op elektronische wijze mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt en mits de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart.
Cette information doit être fournie au travailleur au plus tard le premier jour de travail. Le premier jour de travail s'entend ici comme le premier jour de travail, normalement prévu, du travailleur concerné. Il s'agit du premier jour où le travailleur a commencé à travailler ou aurait dû commencer à travailler normalement (par exemple, en cas d'absence en raison d'une maladie).	Deze informatie moet uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling aan de werknemer worden gegeven. Met de eerste dag van tewerkstelling wordt hier bedoeld de eerste dag van de normaal voorziene tewerkstelling van de betrokken werknemer. Het gaat dus over de eerste dag waarop de werknemer de arbeidsprestaties heeft aangevat of normaal moest aanvatten (bv. afwezigheid in geval van ziekte).

<p>L'employeur est libre, en principe, de choisir le document dans lequel il communique l'information. La seule obligation introduite ici est celle de fournir l'information au travailleur dans un ou plusieurs documents (écrit ou électronique) au plus tard le premier jour de travail. L'employeur peut toujours choisir de mentionner ces informations dans le contrat de travail (écrit ou électronique) lui-même. Toutefois, l'employeur a également la possibilité de choisir un autre document, par exemple un document unilatéral préparé par ses soins (par exemple, un simple fichier Word envoyé par e-mail). Dans ce dernier cas, il n'est pas nécessaire de répéter les informations qui ont déjà été mentionnées dans le contrat de travail lui-même. Cette liberté de choix n'affecte évidemment pas les dispositions légales ou réglementaires qui régissent la forme et le contenu de certains types de contrats de travail. Ces règles continueront à s'appliquer, le cas échéant, au contrat de travail en question. Si ces règles stipulent que certaines informations doivent déjà figurer dans le contrat de travail (écrit ou électronique), ces informations sont, par définition, fournies en temps utile et ne doivent évidemment pas être communiquées une seconde fois en vertu de cet article. Dans certains cas, il ne sera pas possible d'inclure les informations dans le contrat de travail, notamment dans la situation où aucun contrat de travail écrit ou électronique n'a été conclu (par exemple, un contrat de travail oral dans le cas où cela est légalement autorisé ou la situation des fonctionnaires statutaires employés en vertu d'un statut).</p>	<p>De werkgever heeft in beginsel de vrije keuze in welk document hij de betrokken informatie meedeelt. De enige verplichting die hier wordt ingevoerd, is de verplichting om de geviseerde informatie-elementen uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling aan de werknemer te bezorgen in een of meerdere (schriftelijke of elektronische) documenten. De werkgever kan er ook steeds voor opteren om de betrokken informatie te vermelden in de (schriftelijke of elektronische) arbeidsovereenkomst zelf. De werkgever heeft echter ook de mogelijkheid om te kiezen voor een ander, bijvoorbeeld eenzijdig door hem opgesteld document (bv. een eenvoudig Word-bestand dat wordt verstuurd per e-mail). Informatie die reeds zou zijn vermeld in de arbeidsovereenkomst zelf, hoeft in dat laatste geval geen tweede keer te worden hernomen. Deze keuzevrijheid doet uiteraard geen afbreuk aan de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van bepaalde soorten van arbeidsovereenkomsten regelen. Deze regels blijven in voorkomend geval van toepassing op de betrokken arbeidsovereenkomst. Indien deze regels voorschrijven dat bepaalde gegevens reeds moeten zijn vermeld in de (schriftelijke of elektronische) arbeidsovereenkomst, zijn de gegevens per definitie tijdig verstrekt en dienen ze uiteraard geen tweede keer te worden verstrekt op grond van dit artikel. In sommige gevallen zal het niet mogelijk zijn om de informatie op te nemen in de arbeidsovereenkomst, met name in de situatie dat er geen schriftelijke of elektronische arbeidsovereenkomst werd gesloten (bv. een mondelinge arbeidsovereenkomst in die gevallen waarin dat wettelijk is toegelaten of de situatie van statutaire ambtenaren die op grond van een statuut worden tewerkgesteld).</p>
<p>Si l'employeur inclut les informations dans un document qu'il a rédigé unilatéralement, ces informations doivent correspondre aux conditions de travail prévues dans le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur.</p>	<p>Wanneer de werkgever de informatie opneemt in een eenzijdig door hem opgesteld document, moet deze informatie in overeenstemming zijn met de arbeidsvoorwaarden voorzien in de arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en de werknemer.</p>
<p>Les conditions de travail ne peuvent en aucun cas être modifiées, de manière unilatérale, par le biais du document unilatéral.</p>	<p>De arbeidsvoorwaarden kunnen in geen geval eenzijdig worden gewijzigd door middel van het eenzijdige document.</p>
<p>Le document unilatéral ne peut pas servir comme élément de preuve pour établir que les conditions de travail prévues dans le contrat de travail ont été modifiées.</p>	<p>Het eenzijdige document kan niet dienen als bewijs om vast te stellen dat de arbeidsvoorwaarden voorzien in de arbeidsovereenkomst zijn gewijzigd.</p>

<p>La signature éventuelle du document unilatéral par le travailleur ne vaut que comme preuve de la réception de ce document. En aucun cas, la signature du travailleur ne pourra être constitutive d'un élément de preuve permettant d'établir une acceptation par le travailleur d'une quelconque modification des conditions de travail.</p>	<p>De eventuele ondertekening van het eenzijdige document door de werknemer geldt slechts als bewijs van ontvangst van het document. In geen geval vormt de handtekening een bewijs van aanvaarding door de werknemer van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden.</p>
<p>Les éléments d'information « individuels » minimaux qui doivent être communiqués par l'employeur au travailleur sont énumérés au deuxième paragraphe de cet article. Il s'agit d'informations qui varient ou peuvent varier d'un travailleur à l'autre dans l'entreprise, à savoir des informations sur : l'identité des parties à la relation de travail ; le lieu de travail ; la fonction ; la date de début de la relation de travail ; la date de fin éventuelle ou la durée prévue ; la rémunération ; l'éventuelle période d'essai applicable ; l'horaire applicable (fixe ou variable) et certaines règles connexes et les avantages extra-légaux concernant la sécurité sociale offerts par l'employeur et auxquels le travailleur a droit.</p>	<p>De minimale "individuele" informatie-elementen die moeten worden gecommuniceerd door de werkgever aan de werknemer staan vermeld in de tweede paragraaf van dit artikel. Het gaat hier over informatie die zal of kan verschillen van werknemer tot werknemer in de onderneming, namelijk informatie over: de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie; de plaats van het werk; de functie; de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie; de eventuele de einddatum of de verwachte duur ervan; het loon; de eventuele proeftijd die van toepassing is; het toepasselijke uurrooster (vast of variabel) en bepaalde nadere regels die ermee verband houden en de extralegale voordelen inzake sociale zekerheid die door de werkgever worden aangeboden en waarop de werknemer recht heeft.</p>
<p>En ce qui concerne l'indication de la fonction, l'employeur doit indiquer au travailleur la fonction que le travailleur exerce principalement auprès de l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie de travail du travailleur. Si ces éléments ne sont pas suffisants pour déterminer sa rémunération et ses conditions de travail, l'employeur doit indiquer, en plus, les caractéristiques ou la description succincte du travail du travailleur.</p>	<p>Wat betreft de vermelding van de functie, moet de werkgever aan de werknemer de functie meedelen die de werknemer hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer. Indien deze elementen niet volstaan om zijn loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen, moet de werkgever daarbovenop de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid van de werknemer vermelden.</p>
<p>Si le travailleur est employé sur la base d'un horaire fixe, cet horaire (= le début et la fin de sa journée normale de travail, l'heure et la durée de ses périodes de repos et les jours de repos réguliers dans son travail) doit être communiqué au travailleur. Cela peut se faire en incluant expressément les heures fixes dans le document remis au travailleur par l'employeur conformément au présent article, mais aussi en faisant référence dans ce document aux heures fixes en question dans le règlement de travail. Puisque le règlement de travail énumère tous les horaires fixes appliqués dans l'entreprise, la référence au règlement de travail lui-même devra être, à cet égard, suffisamment précise afin que le travailleur puisse identifier, à partir de cette référence, l'horaire exact de travail visé par le règlement de travail.</p>	<p>Indien de werknemer is tewerkgesteld op grond van een vast uurrooster zal dit rooster (= de aanvang en het einde van zijn gewone werkdag, het tijdstip en de duur van zijn rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van zijn arbeid) moeten worden meegedeeld aan de werknemer. Dit kan door het vast uurrooster uitdrukkelijk op te nemen in het document dat door de werkgever aan de werknemer wordt gegeven overeenkomstig dit artikel, maar ook door in dit document te verwijzen naar het betrokken vast uurrooster in het arbeidsreglement. Aangezien het arbeidsreglement een overzicht geeft van alle vaste uurroosters die in de onderneming worden toegepast, zal deze verwijzing of het arbeidsreglement zelf op dit vlak voldoende precies moeten zijn opgesteld zodat de werknemer op grond van deze verwijzing exact kan vaststellen naar welk uurrooster in het arbeidsreglement wordt verwezen.</p>

<p>Si le travailleur est employé sur la base d'un horaire fixe, les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, ainsi que la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures, doivent également être notifiés. Cela peut également se faire en faisant référence dans le document concerné aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives régissant ces points. Par "autres droits liés à la prestation de ces heures", on entend le droit à un éventuel repos compensatoire après la prestation de ces heures ainsi que le droit à une éventuelle adaptation du contrat de travail (en cas de travail à temps partiel et de prestation d'heures supplémentaires). Si le travailleur est employé selon un cycle, le début du cycle doit également être communiqué.</p>	<p>Indien de werknemer is tewerkgesteld op grond van een vast uurrooster, moeten ook de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, en het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren worden meegedeeld. Dit is ook mogelijk via verwijzing in het betrokken document naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen. Met "andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren" wordt bedoeld het recht op eventuele inhaalrust naar aanleiding van het presteren van deze uren alsook het recht op een eventuele aanpassing van de arbeidsovereenkomst (in geval van deeltijdse arbeid en het presteren van meeruren). Indien de werknemer is tewerkgesteld volgens een cyclus, moet eveneens het begin van de cyclus worden meegedeeld.</p>
<p>Si le travailleur est employé sur la base d'un horaire variable (= un horaire changeant déterminé par l'employeur), le travailleur doit être informé des éléments suivants :</p>	<p>Indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een variabel uurrooster (= een veranderlijk rooster dat wordt bepaald door de werkgever) zal aan de werknemer moeten worden meegedeeld:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - le principe selon lequel l'horaire de travail est variable et le nombre d'heures du régime de travail ; par « le nombre d'heures du régime de travail », il faut entendre le nombre d'heures que le travailleur doit effectuer sur une base hebdomadaire ; il peut s'agir d'un nombre fixe d'heures par semaine (= régime de travail hebdomadaire fixe avec utilisation d'horaires variables) mais aussi d'un nombre moyen d'heures par semaine à respecter au cours d'une certaine période de référence (= régime de travail variable) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - het beginsel dat het uurrooster variabel is en het aantal uren van de arbeidsregeling; met "het aantal uren van de arbeidsregeling" wordt bedoeld het aantal uren dat de werknemer op weekbasis moet presteren; dit kan een vast aantal uren per week zijn (= vaste wekelijkse arbeidsregeling met toepassing van variabele uurroosters) maar ook een gemiddeld aantal uren per week dat moet worden nageleefd binnen een bepaalde referentieperiode (= variabel arbeidsregeling);
<ul style="list-style-type: none"> - les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires (, la rémunération des heures y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures (pour ce qui est d'une explication, voir ci-dessus en ce qui concerne l'emploi sur base d'un horaire fixe) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren (voor een toelichting zie hierboven m.b.t. de tewerkstelling op grond van een vast rooster waar dezelfde omschrijving wordt gebruikt);
<ul style="list-style-type: none"> - la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ou la référence au règlement de travail ; 	<ul style="list-style-type: none"> - het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor;

<ul style="list-style-type: none"> - la manière selon laquelle et le délai endéans lequel le travailleur est informé, par voie d'avis, de son horaire de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin. 	<ul style="list-style-type: none"> - de wijze waarop en de termijn waarbinnen de werknemer door middel van een bericht in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor.
<p>L'information qui doit être communiquée par l'employeur au travailleur conformément au présent article concerne donc des informations qui ont un caractère individuel et qui diffère ou peuvent différer d'un travailleur à l'autre au sein de l'entreprise.</p>	<p>De informatie die overeenkomstig dit artikel moet worden meegedeeld door de werkgever aan de werknemer betreft dus informatie die individueel van aard is en die zal of kan verschillen van werknemer tot werknemer in de onderneming.</p>
<p>Au minimum, les informations ci-dessus doivent être données par l'employeur au travailleur. Cela signifie, le cas échéant, que d'autres éléments d'information peuvent également être inclus dans le document concerné. Rien n'empêche une convention collective de travail d'imposer à l'employeur l'obligation de communiquer des éléments d'information supplémentaires au travailleur.</p>	<p>Voormelde informatie moet minimaal worden gegeven door de werkgever aan de werknemer. Dat betekent dat ook andere informatie-elementen in voorkomend geval kunnen worden opgenomen in het betrokken document. Niets belet ook dat een collectieve arbeidsovereenkomst aan de werkgever de verplichting oplegt om bijkomende informatie-elementen te communiceren aan de werknemer.</p>
<p>Art. 5</p>	<p>Art. 5</p>
<p>Afin de minimiser la charge administrative pour les employeurs, les éléments d'information qui ont un caractère "collectif" et qui s'appliquent à chaque travailleur de l'entreprise devront être mentionnés dans le règlement de travail (voir article 13 et suivants du présent projet concernant les modifications de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail). De cette manière, on utilise, au maximum, un instrument existant pour communiquer ces éléments d'information "collectifs" au travailleur.</p>	<p>Teneinde de administratieve lasten voor werkgevers zo klein mogelijk te houden, zullen de informatie-elementen die "collectief" van aard zijn en die op elke werknemer in de onderneming van toepassing zijn, moeten worden vermeld in het arbeidsreglement (zie artikel 13 e.v. van dit ontwerp met betrekking tot de wijzingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen). Op die manier wordt maximaal gebruik gemaakt van een bestaand instrument om deze "collectieve" informatie-elementen aan de werknemer mee te delen.</p>
<p>Pour les travailleurs qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'inclusion de ces informations dans le règlement du travail n'est évidemment pas envisageable. Par conséquent, ces éléments d'information collective devront également être inclus dans le document que l'employeur doit établir conformément à l'article 4 pour les conditions individuelles de travail, c'est-à-dire dans le contrat de travail (écrit ou électronique) lui-même ou dans un ou plusieurs autres documents qui peuvent, le cas échéant, être établi unilatéralement par l'employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail. Par début de la relation de travail, on entend ici aussi le premier jour de travail (normalement prévu).</p>	<p>Voor de werknemers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen is de opname van deze informatie in het arbeidsreglement uiteraard geen optie. Daarom zullen deze collectieve informatie-elementen eveneens moeten worden opgenomen in het document dat de werkgever overeenkomstig artikel 4 moet opstellen voor de individuele arbeidsvoorwaarden, met andere woorden in de (schriftelijke of elektronische) arbeidsovereenkomst zelf dan wel in een of meerdere andere documenten die desgevallend eenzijdig door de werkgever kunnen worden opgesteld. De werkgever beschikt hier over een termijn van een maand vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie. Met de aanvang van de arbeidsrelatie wordt hier opnieuw bedoeld de eerste dag van de (normaal voorziene) tewerkstelling.</p>

Pour une description du contenu de ces éléments d'information collective, on peut se référer aux articles 13 à 15.	Voor een inhoudelijke bespreking van deze collectieve informatie-elementen kan worden verwezen naar de bespreking van de artikelen 13 tot 15.
Art. 6	Art. 6
Cet article transpose l'article 7 de la directive (UE) 2019/1152. Lorsque le travailleur doit travailler à l'étranger pendant plus de quatre semaines consécutives, l'employeur doit, en tout cas, remettre au travailleur le ou les document(s) visé aux articles 4 et 5 avant son départ pour le pays étranger et doit également compléter l'information dans ce ou ces document(s) par un certain nombre d'informations supplémentaires. Si le départ a donc lieu avant la fin du délai normal prévu aux articles 4 et 5 pour la remise du document ou des documents au travailleur, l'employeur doit néanmoins délivrer ce ou ces document(s) avant le départ du travailleur pour l'étranger. Il doit également compléter l'information qui y figure par un certain nombre d'éléments d'information supplémentaires, à savoir :	Dit artikel vormt de omzetting van artikel 7 van de richtlijn (EU) 2019/1152. Wanneer de werknemer in het buitenland langer dan vier opeenvolgende weken moet werken, moet de werkgever in elk geval voor diens vertrek naar het buitenland het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4 en 5 aan de werknemer bezorgen en de informatie in dit document of deze documenten bovendien aanvullen met een aantal bijkomende gegevens. Indien het vertrek zich dus situeert voor het einde van de normale termijn voorzien in voormeld artikel 4 en 5 om het document of de documenten aan de werknemer te bezorgen, moet de werkgever het document of de documenten niettemin bezorgen voor diens vertrek naar het buitenland. Hij moet de informatie hierin opgenomen bovendien aanvullen met een aantal bijkomende informatie-elementen, namelijk:
<ul style="list-style-type: none"> - le ou les pays dans lesquels les travaux doivent être effectués à l'étranger et la durée prévue ; 	<ul style="list-style-type: none"> - het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de verwachte duur ervan;
<ul style="list-style-type: none"> - la monnaie dans laquelle la rémunération est versée ; 	<ul style="list-style-type: none"> - de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald;
<ul style="list-style-type: none"> - le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâche(s) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdracht(en) verbonden zijn;
<ul style="list-style-type: none"> - l'information indiquant si le rapatriement est organisé, et s'il l'est, la manière dont il est organisé ; 	<ul style="list-style-type: none"> - informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer geregeld is, en zo ja, de wijze waarop de terugkeer geregeld is.
Si le travailleur est détaché dans un Etat membre de l'UE au sens de l'article 2 de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, l'employeur doit également compléter l'information dans le ou les document(s) avec les éléments suivants :	Indien de werknemer wordt gedetacheerd naar een EU-lidstaat in de zin van artikel 2 van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, moet de werkgever de informatie in het document of de documenten bovendien nog aanvullen met de volgende elementen:
<ul style="list-style-type: none"> - la rémunération à laquelle le travailleur a droit selon la législation en vigueur dans l'Etat membre d'accueil ou une référence aux lois, règlements ou conventions collectives de travail régissant cette matière ; 	<ul style="list-style-type: none"> - het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

<ul style="list-style-type: none"> - le cas échéant, des indemnités propres au détachement et des modalités de remboursement des frais de voyage, de logement et de nourriture ; 	<ul style="list-style-type: none"> - in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;
<ul style="list-style-type: none"> - le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'Etat membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'informations du marché intérieur (« règlement IMI »). 	<ul style="list-style-type: none"> - de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, lid 2, van richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") ontwikkelde enige officiële nationale website.
Art. 7	Art. 7
Cet article impose à l'employeur l'obligation d'informer le travailleur d'une modification future des aspects de la relation de travail qui sont mentionnés dans le ou les document(s) visé(s) aux articles 4, 5 et 6, dans les meilleurs délais et au plus tard, le jour où la modification prend effet, au moyen d'une modification de ce document concerné. Il constitue la transposition de l'article 6 de la directive (UE) 2019/1152.	Dit artikel legt de werkgever de verplichting op om een toekomstige wijziging van de aspecten van de arbeidsrelatie die vermeld zijn in het document of de documenten bedoeld in artikel 4, 5 en 6 zo snel als mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, aan de werknemer mee te delen via een wijziging van het betrokken document. Het vormt de omzetting van artikel 6 van de richtlijn (EU) 2019/1152.
Cette obligation ne s'applique pas si la modification des conditions de travail résulte de la simple modification des dispositions légales ou réglementaires ou des conventions collectives de travail visées dans le document concerné.	Deze verplichting geldt niet indien de wijziging van de arbeidsvoorwaarden het gevolg is van de loutere wijziging van de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten waarnaar wordt verwezen in het betrokken document.
Comme expliqué <i>supra</i> , les conditions de travail ne peuvent en aucun cas être modifiées, de manière unilatérale, par le biais du document unilatéral.	Zoals uiteengezet <i>supra</i> , kunnen de arbeidsvoorwaarden in geen geval eenzijdig worden gewijzigd door middel van het eenzijdige document.
Le document unilatéral ne peut pas servir comme élément de preuve pour établir que les conditions de travail prévues dans le contrat de travail ont été modifiées.	Het eenzijdige document kan niet dienen als bewijs om vast te stellen dat de arbeidsvoorwaarden voorzien in de arbeidsovereenkomst zijn gewijzigd.
Art. 8	Art. 8
Comme il est expliqué <i>infra</i> (article 18), l'article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est abrogé. Etant donné que l'article 3ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux conditions de travail fait référence au document visé dans l'article 20bis précité, il y a lieu de supprimer cette référence et d'adapter à cette fin le libellé de l'article 3 ter.	Zoals <i>infra</i> wordt uiteengezet (artikel 18), wordt artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten opgeheven. Aangezien artikel 3ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten verwijst naar het document bedoeld in voornoemd artikel 20bis, dient deze verwijzing te worden geschrapt en dient de bewoording van artikel 3ter in die zin te worden aangepast.

Art. 9	Art. 9
<p>Un alinéa 2 est inséré dans l'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 précitée et prévoit que le document unilatéral contenant les éléments d'informations à communiquer à l'employeur visé à l'article 4 du présent projet ne peut pas servir de preuves pour établir l'existence de conditions de travail autres que celles convenues, de manière bilatérale, entre l'employeur et le travailleur dans le contrat de travail.</p>	<p>Een tweede lid wordt ingevoegd in artikel 12 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 en voorziet dat het eenzijdig document dat de in artikel 4 van dit ontwerp bedoelde aan de werknemer mee te delen inlichtingen bevat, niet kan worden gebruikt als bewijs voor het bestaan van andere arbeidsvoorwaarden dan die welke bilateraal tussen de werkgever en de werknemer in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen.</p>
<p>Ce document ne peut pas être utilisé à d'autres fins que celles de l'information au travailleur des conditions de son contrat de travail. En aucun cas, il ne peut pas être utilisé par l'employeur pour modifier, de manière unilatérale, les conditions de travail convenues dans le contrat de travail.</p>	<p>Dit document kan enkel worden gebruikt om de werknemer te informeren van de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst. In geen geval mag het worden gebruikt door de werkgever om de arbeidsvoorwaarden voorzien in de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen.</p>
Art. 10, 11 et 12	Art. 10, 11 en 12
<p>Ces articles imposent l'obligation de mentionner la durée et les modalités de la période d'essai dans le contrat de travail pour le travail « étudiant » (régé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et dans le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et d'un travail intérimaire (régé par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à la disposition d'utilisateurs).</p>	<p>Deze artikelen leggen de verplichting op om in de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten (geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid (geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers) melding te maken van de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd.</p>
<p>Ce sont les seuls contrats de travail en droit du travail belge qui prévoient encore une période d'essai. L'article 4, paragraphe 2, point g), de la directive (UE) 2019/1152 stipule que le travailleur doit être informé de la durée et des conditions de la période d'essai de la directive. Les articles 10, 11 et 12 du présent projet transposent donc l'article 4, 2, g de la directive (UE) 2019/1152. Les "modalités" de la période d'essai font donc référence aux conditions de la période d'essai, c'est-à-dire à la manière dont il peut être mis fin au contrat de travail pendant la période d'essai.</p>	<p>Het betreffen de enige arbeidsovereenkomsten naar Belgisch arbeidsrecht waarin nog een proefperiode is voorzien. Artikel 4, 2, g van de richtlijn (EU) 2019/1152 bepaalt dat de werknemer moet worden geïnformeerd over de duur en de voorwaarden van de proeftijd van de richtlijn. De artikelen 10, 11 en 12 van dit ontwerp vormen dan ook de omzetting van artikel 4, 2, g van de richtlijn (EU) 2019/1152. De "nadere regels" van de proefperiode slaan dan ook op de voorwaarden van de proefperiode, namelijk de wijze waarop tijdens de proefperiode een einde kan worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.</p>
Art. 13, 14 et 15	Art. 13, 14 en 15

<p>Afin de limiter au maximum la charge administrative pesant sur les employeurs, les éléments d'information qui sont de nature "collective" et qui s'appliquent à chaque travailleur de l'entreprise devront, comme indiqué ci-dessus, être mentionnés dans le règlement de travail. De cette façon, on utilisera au maximum un instrument existant pour communiquer au travailleur les éléments d'information "collectifs" mentionnés dans la directive (UE) 2019/1152. Pour ce faire, la loi du 8 avril 1965 portant réglementation du travail est modifiée. Certains des éléments d'information à communiquer au travailleur étaient déjà prévus dans le règlement de travail en application de la précédente directive 91/533/CEE, mais doivent être actualisés suite à la nouvelle directive (UE) 2019-1152. Certains d'entre eux sont nouvellement prévus dans le règlement de travail :</p>	<p>Teneinde de administratieve lasten voor werkgevers zo klein mogelijk te houden, zullen, zoals eerder vermeld, de informatie-elementen die "collectief" van aard zijn en die op elke werknemer in de onderneming van toepassing zijn, moeten worden vermeld in het arbeidsreglement. Op die manier wordt maximaal gebruik gemaakt van een bestaand instrument om de "collectieve" informatie-elementen vermeld in de richtlijn (EU) 2019/1152 aan de werknemer mee te delen. Hiertoe wordt de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen gewijzigd. Een aantal van de aan de werknemer mee te delen informatie-elementen was al voorzien in het arbeidsreglement in uitvoering van de vorige richtlijn 91/533/EEG, maar moest worden geactualiseerd naar aanleiding van de nieuwe richtlijn (EU) 2019-1152. Een aantal daarvan wordt nieuw voorzien in het arbeidsreglement. Moet aldus worden opgenomen in het arbeidsreglement:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - la procédure, y compris les modalités formelles et la durée des délais de préavis que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales et réglementaires régissant ces points ; 	<ul style="list-style-type: none"> - de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen;
<ul style="list-style-type: none"> - la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail, et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues ; en ce qui concerne la référence aux conventions collectives de travail sectorielles, une référence au titre ou au numéro de la commission ou sous-commission paritaire compétente est donc suffisante ; 	<ul style="list-style-type: none"> - de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten; wat de vermelding van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, volstaat dus een vermelding van de titel of het nummer van het bevoegde paritair comité of subcomité;
<ul style="list-style-type: none"> - le droit à la formation octroyée par l'employeur ou la référence aux dispositions légales et réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit ; 	<ul style="list-style-type: none"> - het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;
<ul style="list-style-type: none"> - l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.
<p>Art. 16 et 17</p>	<p>Art. 16 en 17</p>

Ces articles permettent de ne pas devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail pour inclure ou modifier les données relatives à la procédure de cessation de la relation de travail et aux conventions ou accords collectifs de travail conclus au sein de l'entreprise et de l'organisme paritaire compétent.	Deze artikelen laten toe dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet moet worden gevolgd om de gegevens met betrekking tot de procedure tot beëindiging van de arbeidsrelatie en de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden gesloten in de onderneming en het bevoegde paritair orgaan in het arbeidsreglement op te nemen of te wijzigen.
Art. 18	Art. 18
Cet article abroge l'article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui prévoit les informations qui doivent être données au travailleur lorsqu'il doit travailler à l'étranger pendant plus d'un mois.	Dit artikel zorgt voor de opheffing van artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat de informatie bepaalt die aan een werknemer moet worden gegeven indien deze langer dan een maand in het buitenland moet werken.
La suppression de cet article est nécessaire car son champ d'application (personnes liées par un contrat de travail) est trop limité par rapport au champ d'application du nouveau dispositif, imposé dans cette situation par la directive (UE) 2019-1152 (à savoir toutes les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne). Le nouveau dispositif, qui impose également davantage d'informations, est prévu à l'article 7 de la directive (UE) 2019-1152 et est transposé par l'article 6 de ce projet (voir ci-dessus).	De opheffing van dit artikel is noodzakelijk, omdat het toepassingsgebied ervan (personen verbonden door een arbeidsovereenkomst) te beperkt ten opzichte van het toepassingsgebied van de nieuwe regeling die in dergelijke situatie wordt opgelegd door de richtlijn (EU) 2019-1152 (namelijk alle personen die arbeid leveren onder gezag van een ander persoon tegen loon, ook al is dit niet in het kader van een arbeidsovereenkomst). De nieuwe regeling, die ook meer informatie oplegt, is voorzien in artikel 7 van de richtlijn (EU) 2019-1152 en wordt omgezet door artikel 6 van dit ontwerp (zie hierboven).
Art. 19	Art. 19
Les dispositions contenues dans le chapitre III visent les personnes qui sont liées par un contrat de travail, autrement dit, les travailleurs du secteur privé mais également les travailleurs contractuels du secteur public.	De bepalingen van hoofdstuk III zijn van toepassing op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, anders gezegd op de werknemers van de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.
Comme expliqué supra, il peut être dérogé aux dispositions contenues dans les articles 23, 26 et 27 par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée, et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1er août 2022.	Zoals hierboven uiteengezet, kan van de bepalingen van artikelen 23, 26 et 27 worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.
Art. 20	Art. 20
Cet article transpose l'article 9 de la Directive (UE) 2019/1152/UE qui interdit à l'employeur d'empêcher son travailleur d'exercer un emploi parallèle ou de le soumettre, pour cette raison, à un traitement défavorable.	Dit artikel betreft de omzetting van artikel 9 van de richtlijn (EU) 2019-1152 dat de werkgever verbiedt om zijn werknemer te verhinderen een gelijktijdige tewerkstelling uit te oefenen of hem om die reden te onderwerpen aan een ongunstige behandeling.

<p>Cet article prévoit dès lors qu'un employeur ne peut pas interdire à un travailleur d'exercer un emploi chez un autre employeur en dehors de l'horaire établi avec cet employeur, ni de le désavantager pour l'avoir fait.</p>	<p>Dit artikel voorziet bijgevolg dat een werkgever een werknemer niet kan verbieden om, buiten het uurrooster bij die werkgever, een tewerkstelling uit te oefenen bij een andere werkgever, en dat hij hem om die reden niet mag benadelen.</p>
<p>Néanmoins, il peut être dérogé à cette interdiction lorsque la législation le prévoit. Notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'article 1135 du Code Civil et les articles 16 et 17, 4° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sur la base de laquelle la jurisprudence et la doctrine considèrent qu'un travailleur ne peut, pendant la durée de son contrat de travail, faire concurrence à son employeur, même si cette concurrence est loyale ; - L'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui prévoit que le travailleur doit s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci : <ul style="list-style-type: none"> - d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article XI.332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article I.17/1, 1°, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle ; - de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ; 	<p>Er kan echter worden afgeweken van dat verbod wanneer de wetgeving het toelaat. Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artikel 1135 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 16 en 17, 4° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op basis waarvan in rechtspraak en rechtsleer wordt geoordeeld dat een werknemer tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst zijn werkgever geen concurrentie mag aandoen, zelfs al gaat het om eerlijke concurrentie; - artikel 17, 3° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat bepaalt dat de werknemer zich ervan moet onthouden zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan: <ul style="list-style-type: none"> - een bedrijfsgeheim in de zin van artikel I.17/1, 1°, van het Wetboek van economisch recht, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan krijgen, op onrechtmatige wijze te verkrijgen, te gebruiken of openbaar te maken in de zin van artikel XI.332/4 van hetzelfde Wetboek, alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken; - daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;
<p>Art. 21</p>	<p>Art. 21</p>
<p>Cet article transpose l'article 13 de la Directive (UE) 2019-1152 qui prévoit que, lorsque l'employeur doit, en application de la réglementation, fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation doit être gratuite, organisée pendant les horaires de travail et comprise comme faisant partie de la durée du travail.</p>	<p>Dit artikel vormt de omzetting van artikel 13 van de richtlijn (EU) 2019-1152 dat voorziet dat wanneer een werkgever in toepassing van de wetgeving een opleiding moet aanbieden aan de werknemer om het werk, waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, deze opleiding kosteloos moet zijn voor de werknemer, georganiseerd moet worden tijdens de werkuren en deel moet uitmaken van de arbeidstijd.</p>
<p>Cet article prévoit que les employeurs qui sont tenus réglementairement (y compris via des conventions collectives de travail) de fournir aux travailleurs des formations afin que ceux-ci puissent exécuter le travail pour lequel ils sont engagés, doivent organiser ces formations gratuitement.</p>	<p>Dit artikel bepaalt dat de werkgevers die op reglementaire basis (collectieve arbeidsovereenkomsten hierin inbegrepen) opleidingen moeten aanbieden aan hun werknemers om het werk, waarvoor ze zijn aangeworven, uit te voeren, deze opleidingen gratis moeten aanbieden.</p>
<p>Comme exemple de ce type de formation, on peut citer les formations qui doivent être suivies par les travailleurs, dans le secteur des transports, pour l'obtention d'un certificat ADR.</p>	<p>Als voorbeeld van dit soort opleiding kunnen de opleidingen worden genoemd die door de werknemers in de transportsector moeten worden gevolgd om een ADR-certificaat te behalen.</p>

En outre, les travailleurs doivent suivre ces formations pendant les heures de travail sauf si l'employeur peut démontrer que leur organisation n'est pas possible pendant ces heures de travail.	Bovendien moeten de werknemers deze opleidingen volgen tijdens de werkuren, tenzij kan worden aangetoond dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.
Dans le cas où une formation est organisée en dehors des heures de travail, la charge de la preuve que la formation ne peut pas avoir lieu durant ces heures de travail, repose sur l'employeur.	In het geval waarin de opleiding wordt georganiseerd buiten de werkuren, ligt de bewijslast dat de opleiding niet kan plaatsvinden tijdens de werkuren op de werkgever.
Enfin, ces formations doivent être considérées comme du temps de travail.	Tot slot moeten deze opleidingen worden beschouwd als arbeidstijd.
Art. 22	Art. 22
Cet article est également prévu pour répondre à la condition de gratuité des formations obligatoires prévues par l'article 13 de la Directive (UE) 2019/1152/UE.	Dit artikel is eveneens voorzien om te beantwoorden aan de voorwaarde van de kosteloosheid van de opleidingen bedoeld in artikel 13 van de richtlijn (EU) 2019-1152.
L'article 21 modifie l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978, base légale de la « clause d'écolage. ».	Artikel 21 wijzigt artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat de wettelijke basis vormt van het scholingsbeding.
En vertu d'une telle clause, lorsqu'un travailleur bénéficie d'une formation aux frais de l'employeur, cette clause prévoit, qu'en cas de départ anticipé avant une période convenue, le travailleur s'engage à rembourser une partie des frais de formation.	Bij toepassing van een dergelijk beding, wanneer de werknemer een opleiding volgt op kosten van de werkgever, wordt voorzien dat in geval de werknemer de onderneming verlaat voor een overeengekomen periode, de werknemer een deel van de kosten moet terugbetalen.
Cette clause est, toutefois, réputée inexistante, notamment, lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé. La clause pourra néanmoins s'appliquer, même si elle est organisée de manière réglementaire, si elle concerne une formation à un métier ou à une fonction en pénurie (figurant sur les listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir établies par les Régions).	Dit beding wordt echter geacht onbestaande te zijn wanneer onder andere de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven, uit te oefenen. Het beding kan echter opnieuw toepassing vinden, ook al moet de vorming op grond van een wettelijke of reglementaire bepaling verplicht worden gevolgd om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen, wanneer het een opleiding betreft voor een knelpuntenberoep of een moeilijk in te vullen functie (voorkomend op de lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten).
Autrement dit, dans le cas où la formation vise un emploi en pénurie ou une fonction difficile à remplir, la clause d'écolage est valable même si la formation en question est organisée par la réglementation.	Anders gezegd, in het geval dat de opleiding betrekking heeft op een knelpuntenberoep, is het scholingsbeding geldig, ook al wordt de vorming door de wetgeving opgelegd.

<p>Cette situation peut être contraire au principe de gratuité des formations obligatoires et nécessaires à l'exercice du travail convenu instauré par l'article 13 de la Directive 2019/1152/UE, notamment dans les situations où une formation pour l'emploi en pénurie ou pour un poste difficile à pourvoir doit également être dispensée par l'employeur au travailleur sur la base d'une disposition légale ou réglementaire ou d'une convention collective de travail. Mais également pour d'autres types de formation, la conclusion d'une clause d'écolage est contraire au principe de gratuité prévu à l'article 13 de la directive, à partir du moment où la formation doit être dispensée par l'employeur au travailleur en vue de l'exécution du travail pour lequel il a été engagé, sur la base d'une disposition légale ou réglementaire ou d'une convention collective de travail. Pour cette raison, l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par un 9° qui prévoit que toutes les formations (y compris les formations légalement obligatoires qui concernent un emploi en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir) visées à l'article 21 du présent projet ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage, afin de garantir la gratuité pour le travailleur dans toutes les situations couvertes par l'article 13 de la directive.</p>	<p>Deze situatie kan tegenstrijdig zijn met het principe van de kosteloosheid voorzien in artikel 13 van de richtlijn (EU) 2019-1152, met name in die situatie waarin de opleiding voor het knelpuntenberoep of de moeilijk in te vullen functie óók door de werkgever moet worden gegeven aan de werknemer op grond van een wettelijke of reglementaire bepaling of op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst. Maar ook voor andere soorten van opleidingen is het sluiten van een scholingsbeding tegenstrijdig met het principe van de kosteloosheid voorzien in artikel 13 van de richtlijn telkens wanneer de opleiding door de werkgever aan de werknemer moet worden gegeven op grond van een wettelijke of reglementaire bepaling of op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst om het werk, waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren. Om die reden wordt artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aangevuld met een paragraaf 9 die bepaalt dat alle opleidingen (met inbegrip van een wettelijk verplichte opleiding die betrekking heeft op een knelpuntenberoep of een moeilijk in te vullen functie) bedoeld in artikel 21 van dit ontwerp geen voorwerp kunnen uitmaken van een scholingsbeding zodat de kosteloosheid ervan voor de werknemer kan worden gegarandeerd in alle situaties die worden geviseerd door artikel 13 van de richtlijn.</p>
<p>Art. 23</p>	<p>Art. 23</p>
<p>Cet article transpose l'article 12 de la Directive (UE) 2019/1152 qui prévoit, qu'après six mois d'ancienneté chez le même employeur, le travailleur peut demander à l'employeur un emploi plus sûr et plus prévisible (transition vers une autre forme d'emploi).</p>	<p>Dit artikel zet artikel 12 van de richtlijn (EU) 2019-1152 om dat bepaalt dat na zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever, de werknemer aan de werkgever kan vragen om een werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (overgang naar een andere vorm van werk).</p>
<p>La Directive (UE) 2019/1152/UE ne définit ce qu'il faut entendre par « emploi plus sûr et plus prévisible ». Néanmoins, le considérant 36 de la Directive 2019/1152/UE précise que : « <i>lorsque les employeurs ont la possibilité de proposer des contrats de travail à temps plein ou à durée indéterminée aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, une transition vers des formes d'emploi plus sûres devrait être encouragée</i> ».</p>	<p>Richtlijn (EU) 2019-1152 bepaalt niet wat moet worden verstaan onder "werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden". Overweging nr. 36 van de richtlijn (EU) 2019-1152 bepaalt: "<i>als werkgevers de mogelijkheid hebben om voltijdscontracten of arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur aan werknemers met atypisch vormen van werk aan te bieden, moet een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd</i>".</p>
<p>On retiendra dès lors, à titre d'exemple, que peut être considéré comme plus sûr et plus prévisible :</p>	<p>Als meer voorspelbare en zekerder kan bijvoorbeeld worden beschouwd:</p>

<ul style="list-style-type: none"> - un contrat de travail à durée indéterminée plutôt qu'un contrat de travail à durée déterminée ; - un contrat de travail à temps plein plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel ; - un contrat de travail à temps partiel prévoyant un plus grand nombre d'heures de travail plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel prévoyant un moins grand nombre d'heures de travail ; - un contrat de travail avec un horaire fixe plutôt qu'un contrat de travail avec un horaire variable. 	<ul style="list-style-type: none"> - een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in plaats van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur; - een voltijdse arbeidsovereenkomst in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst; - een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een groter aantal uren in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een kleiner aantal uren; - een arbeidsovereenkomst met een vast rooster in plaats van een arbeidsovereenkomst met een variabel uurrooster.
<p>C'est au travailleur de déterminer ce qui constitue, pour lui, un emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Il s'agit donc toujours d'une appréciation subjective de la part du travailleur concerné. Dans sa demande, le travailleur doit toutefois spécifier, de manière précise, quelle forme de travail avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, il vise.</p>	<p>Het komt aan de werknemer toe om te bepalen wat voor hem een werk is met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Dit betreft dus steeds een subjectieve beoordeling in hoofde van de betrokken werknemer. In zijn verzoek moet de werknemer wel op precieze wijze verduidelijken welke vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden hij beoogt.</p>
<p>Ce droit revient à un travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté chez le même employeur. En principe, l'ancienneté désigne la période pendant laquelle le travailleur a été sans interruption au service du même employeur. Toutefois, en cas de contrats de travail à durée déterminée ou de remplacement successifs chez le même employeur, les périodes d'interruption entre deux contrats de travail qui ne sont pas attribuables au travailleur neutralisées pour le calcul de la période d'ancienneté de six mois. Cela signifie que ces périodes d'interruption ne font pas perdre l'ancienneté déjà acquise (en revanche, ces périodes ne génèrent pas elles-mêmes de l'ancienneté). Cette dernière règle s'applique également en cas de travail temporaire intérimaire. Dans ce cas, l'utilisateur du travailleur intérimaire concerné est considéré comme l'employeur, de sorte que le travailleur intérimaire peut adresser sa demande à cet utilisateur (après avoir atteint six mois d'ancienneté, calculée selon les principes susmentionnés, auprès de cet utilisateur).</p>	<p>Dit recht komt toe aan een werknemer met tenminste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever. In beginsel wordt onder anciënniteit verstaan de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is van dezelfde werkgever. In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, worden de periodes van onderbreking tussen twee arbeidsovereenkomsten, die niet toe te schrijven zijn aan de werknemer, geneutraliseerd voor de berekening van de termijn van zes maanden anciënniteit. Dit betekent dat deze periodes van onderbreking de reeds opgebouwde anciënniteit niet verloren doen gaan (deze periodes leveren zelf uiteraard geen anciënniteit op). Deze regel wordt ook van toepassing bij uitzendarbeid. In dit geval wordt de gebruiker van de betrokken uitzendkracht als werkgever beschouwd zodat de uitzendkracht zijn vraag kan richten ten aanzien van de gebruiker (na het bereiken van een anciënniteit van zes maanden, berekend overeenkomstig voormelde principes, bij deze gebruiker).</p>
<p>L'employeur ne peut pas interrompre abusivement la succession des contrats à durée déterminée ou de remplacement dans le but de retarder l'acquisition de l'ancienneté de six mois. Cela signifie qu'il ne peut pas introduire une interruption entre ces contrats de travail dans le seul but de retarder le cumul de six mois d'ancienneté.</p>	<p>De werkgever kan de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten niet wederrechtelijk onderbreken met het oog op het vertragen van de verwerving van de anciënniteit van zes maanden. Hiermee wordt bedoeld dat hij geen onderbreking tussen deze arbeidsovereenkomsten kan inlassen enkel met het doel om de opbouw van de anciënniteit van zes maanden te vertragen.</p>

<p>Le travailleur doit indiquer, dans sa demande, que celle-ci est fondée sur cette disposition légale. Cette précision est prévue afin d'éviter toute confusion avec d'autres droits découlant d'autres réglementations (par exemple, la priorité pour un travailleur à temps partiel pour obtenir un emploi à temps plein/ plus d'heures, basée sur l'article 4 de la convention collective de travail n° 35 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel/ les articles 152 à 154 de la loi-programme du 22 décembre 1989).</p>	<p>De werknemer moet in zijn verzoek aangeven dat dit verzoek steunt op deze wettelijke bepaling. Deze precisering wordt aangebracht om te vermijden dat er verwarring zou ontstaan met andere rechten die voorzien zijn in andere reglementeringen (bijvoorbeeld de voorrang voor een deeltijdse werknemer om een voltijdse betrekking/meer uren te verkrijgen op basis van artikel 4 van de CAO nr. 35 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid/artikelen 152 tot 154 van de Programmawet van 22 december 1989).</p>
<p>L'employeur a un mois à compter de la date de la réception de la demande pour répondre au travailleur. Toutefois, l'employeur qui occupe moins de 20 travailleurs dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande pour lui répondre. La réponse doit être formulée par écrit ou par voie électronique.</p>	<p>De werkgever heeft een maand te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek om de werknemer te antwoorden. De werkgever van een onderneming met minder dan 20 werknemers beschikt echter over een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het verzoek om de werknemer te antwoorden. Het antwoord moet op schriftelijke of elektronische wijze worden gegeven.</p>
<p>La fréquence de la demande est limitée à une fois par période de douze mois.</p>	<p>De frequentie van het verzoek is beperkt tot een verzoek per periode van twaalf maanden.</p>
<p>Le travailleur ne peut utiliser ce droit que pour demander une forme de travail offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres en vue de l'objectif pour lequel ce droit est instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif. En d'autres termes, la demande doit être effectivement destinée à obtenir une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Cette disposition s'oppose à tout abus, par exemple, l'introduction de demandes répétées dans le seul but de bénéficier de la protection contre le licenciement qui y est liée.</p>	<p>De werknemer kan slechts gebruik maken van het recht om te verzoeken voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan. Met andere woorden, het verzoek moet daadwerkelijk gericht zijn op het bekomen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Deze bepaling verzet zich tegen enig misbruik ervan, bijvoorbeeld het doen van herhaaldelijke aanvragen louter met het oog op de eraan gekoppelde ontslagbescherming.</p>
<p>Art. 24 et 25</p>	<p>Art. 24 en 25</p>
<p>Pour ce qui est de la période d'essai, l'article 8 de la Directive (UE) 2019/1152 prévoit que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée des périodes d'essai doit être plafonnée à six mois ; - dans le cadre des relations de travail à durée déterminée, la durée de la période d'essai doit être proportionnelle par rapport à la durée du contrat et à la nature de celui-ci ; - en cas de reconduction des mêmes fonctions et tâches, la relation de travail n'est pas soumise à une nouvelle période d'essai ; - lorsque le travailleur a été absent durant la période d'essai, une prolongation de celle-ci correspondant à la période de l'absence, peut être prévue. 	<p>Wat betreft de proeftijd voorziet artikel 8 van de richtlijn (EU) 2019-1152 dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de duur van de proeftijden moet worden geplafonneerd op zes maanden; - in het kader van arbeidsrelaties van bepaalde duur, moet de duur van de proeftijd in verhouding staan tot de duur van de overeenkomst en de aard van het werk; - bij verlenging voor dezelfde functie en taken kan de arbeidsrelatie niet opnieuw worden onderwerpen aan een nieuwe proeftijd; - wanneer de werknemer afwezig is geweest tijdens de proeftijd kan deze overeenkomstig worden verlengd in verhouding tot de duur van de afwezigheid.

En droit du travail belge, seuls les contrats de travail temporaires, intérimaires et étudiants autorisent encore le recours aux périodes d'essai.	In Belgisch arbeidsrecht zijn enkel nog proefperiodes mogelijk in de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, voor uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten.
Même si, dans chaque cas, la durée de la période d'essai est inférieure à six mois, il est nécessaire d'adapter ces dispositions pour répondre à la condition de proportionnalité (contrat de travail intérimaire/temporaire) ainsi qu'à la condition relative à la non-reconduction (contrat de travail temporaire/intérimaire et étudiant).	Ook al is de duur van de proefperiode in die gevallen korter dan zes maanden, is het niettemin nodig om de wettelijke bepalingen terzake aan te passen om de voorwaarde in te stellen van de proportionaliteit (arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid/tijdelijke arbeid) en van de niet-vernieuwing van de proeftijd (arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid/tijdelijke arbeid en voor tewerkstelling van studenten).
Tout d'abord, l'article 5, alinéa 1 ^{er} , de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs prévoit que la clause d'essai des contrats de travail intérimaire/des contrats de travail temporaire est fixée à trois jours mais que les parties peuvent déroger à ce délai. Un alinéa est dès lors ajouté afin de préciser que, même si les parties peuvent modifier le délai de trois jours, il faut que la période d'essai reste proportionnelle à la durée du contrat de travail intérimaire/temporaire. Il va de soi que cette période d'essai doit être raisonnable et ne peut pas être supérieure à la moitié de la durée du contrat de travail. En aucun cas, elle ne pourra être supérieure à six mois.	Ten eerste voorziet artikel 5, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers dat de proefperiode van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid en voor de uitvoering van tijdelijke arbeid is vastgelegd op drie dagen maar dat de partijen kunnen afwijken van deze termijn. Een lid wordt dan ook toegevoegd zodat gepreciseerd wordt dat, ook al kunnen de partijen de termijn van drie dagen wijzigen, de proeftijd evenredig moet zijn aan de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid/tijdelijke arbeid. Het spreekt voor zich dat deze proefperiode redelijk moet zijn en niet langer kan zijn dan de helft van de duur van de arbeidsovereenkomst. In geen geval zal ze langer kunnen zijn dan 6 maanden.
Ensuite, pour ce qui est du contrat de travail intérimaire, l'alinéa 2 qui, suite à la modification susmentionnée devient l'alinéa 3, est adapté afin de supprimer la condition relative à l'exercice de la fonction « au même poste de travail ». En effet, cette condition n'est pas prévue par la Directive (UE) 2019/1152.	Vervolgens, voor wat betreft de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, wordt het tweede lid, dat als gevolg van hogervermelde wijziging het derde lid wordt, aangepast om de bestaande voorwaarde van de uitoefening van de functie "op dezelfde arbeidspost" te schrappen. Deze voorwaarde is immers niet voorzien door de richtlijn (EU) 2019-1152.
Enfin, cet article 5 de la loi du 24 juillet 1987 précitée est complété par un alinéa afin de tenir compte, pour les contrats de travail temporaire, de l'interdiction de reconduction d'une clause d'essai en cas de reconduction du contrat dans la même fonction. Lorsqu'un travailleur est employé au même poste par le biais de contrats de travail temporaire successifs, une période d'essai n'est donc possible que dans le cadre du premier contrat de travail (comme c'est également le cas pour le travail intérimaire).	Tot slot wordt dit artikel 5 van voormelde wet van 24 juli 1987 aangevuld door een lid zodat, voor arbeidsovereenkomsten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid, een verbod wordt ingevoerd om de proeftijd te vernieuwen in geval van vernieuwing van de arbeidsovereenkomst voor dezelfde functie. Wanneer een werknemer via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, is een proefperiode dus slechts mogelijk in het kader van de eerste arbeidsovereenkomst (zoals ook het geval is bij uitzendarbeid).
Cette même règle de « non-reconduction » est appliquée pour le contrat de travail « étudiant ». L'article 127 de la loi du 3 juillet 1978 est adapté en ce sens.	Dezelfde regel van niet-vernieuwing wordt toegepast op de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten. Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 wordt in die zin aangepast.

Art. 26	Art. 26
L'article 10 de la Directive 2019/1152 prévoit un régime de protection pour les travailleurs dont le régime de travail est imprévisible.	Artikel 10 van de richtlijn (EU) 2019-1152 voorziet een beschermingsregeling voor de werknemers van wie het werkpatroon onvoorspelbaar is.
<p>Dans cette hypothèse, deux conditions doivent être remplies :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le travailleur doit travailler selon des jours et des heures de référence prédéterminés ; 2. Le travailleur doit être prévenu par son employeur d'une tâche dans un délai de prévenance raisonnable 	<p>In die situatie moeten twee voorwaarden worden vervuld:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer moet werken volgens vooraf bepaalde referentiedagen en -uren; 2. De werknemer moet door zijn werkgever vooraf in kennis worden gesteld van zijn werkopdracht binnen een redelijke termijn voor kennisgeving.
La directive (UE) 2019/1152 ne précise pas la durée que doit revêtir ce « délai raisonnable ». Le considérant 32 précise que « <i>la durée du délai de prévenance peut varier selon les besoins du secteur concerné, tout en assurant une protection adéquate des travailleurs.</i> »	Richtlijn (EU) 2019-1152 bepaalt niet de duur van deze "redelijke termijn". Overweging nr. 32 bepaalt dat: " <i>De duur van deze termijn voor kennisgeving kan variëren naargelang van de behoeften van de betrokken sector en moet een adequate bescherming van de werknemers waarborgen</i> ".
L'article 10.2. de la Directive 2019/1152/UE précise que les travailleurs dont le rythme de travail est imprévisible doivent avoir la possibilité de refuser une tâche si celle-ci arrive en dehors des heures et jours de référence ou s'ils n'ont pas été informés de la tâche conformément au délai de prévenance minimal.	Artikel 10.2. van de richtlijn (EU) 2019-1152 preciseert dat de werknemers van wie het werkpatroon onvoorspelbaar is, de mogelijkheid moeten hebben om een werkopdracht te weigeren wanneer deze zich situeert buiten de referentie-uren en -dagen of wanneer deze niet werd ter kennis gebracht binnen de redelijke termijn voor kennisgeving.
Pour répondre à ce prescrit, un article 159/1 est inséré dans la loi-programme du 22 décembre 1989. Cette nouvelle disposition prévoit que le travailleur à temps partiel avec un horaire variable peut refuser une prestation de travail, sans traitement défavorable, dans les cas suivants :	Om hieraan te voldoen, wordt een artikel 159/1 in de Programmawet van 22 december 1989 ingevoerd. Deze nieuwe bepaling voorziet dat een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster een arbeidsprestatie zonder nadelige behandeling kan weigeren in de volgende gevallen:
<ul style="list-style-type: none"> - cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps et/ou ; - cette prestation ne correspond pas à la plage journalière et aux jours de la semaine pendant lesquels les prestations peuvent être exécutées en application du règlement de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - deze prestatie kadert niet binnen een werkrooster dat hem op tijd werd ter kennis gebracht en/of - deze prestatie kadert niet in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld zoals bepaald in het arbeidsreglement.

<p>Cette dernière condition confirme le prescrit de l'article 38bis de la loi sur le travail, qui prévoit l'interdiction générale pour l'employeur de faire travailler les travailleurs en dehors de l'horaire de travail prévu dans le règlement du travail. Le droit de refus énoncé dans cet article pour les travailleurs employés sur la base d'un horaire variable s'ajoute donc à ce principe général de l'article 38bis de la loi sur le travail. L'application de ce droit de refus donne lieu aux mesures de protection contenues dans le chapitre IV du présent projet.</p>	<p>Deze laatste voorwaarde bevestigt de regel van artikel 38bis van de Arbeidswet dat voor de werkgever het algemeen verbod bevat om werknemers te laten werken buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement. Het weigeringsrecht opgenomen in dit artikel voor werknemers tewerkgesteld op grond van een variabel uurrooster is dus bijkomend aan dit algemeen principe van artikel 38bis van de Arbeidswet. De toepassing van dit weigeringsrecht geeft aanleiding tot de beschermingsmaatregelen opgenomen in hoofdstuk IV van dit ontwerp.</p>
<p>Art. 27</p>	<p>Art. 27</p>
<p>L'article 10.3 de la Directive 2019/1152 prévoit, qu'en cas d'annulation d'une tâche déjà convenue, le travailleur a droit à une compensation.</p>	<p>Artikel 10.3 van de richtlijn (EU) 2019-1152 voorziet dat in geval van annulatie van een eerder overeengekomen werkopdracht, de werknemer recht heeft op een schadevergoeding.</p>
<p>Un article 171/1 est dès lors inséré dans la loi-programme du 22 décembre 1989 et prévoit qu'en cas d'annulation tardive par l'employeur d'une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail convenu, l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée. Si le travailleur ne peut pas effectuer son travail en raison d'une situation de force majeure dans le chef de l'employeur (par exemple, un incendie dans l'entreprise), il n'est pas question d'annulation d'une prestation de travail par l'employeur, au sens de cette disposition. Le travail ne peut pas être effectué en raison de la survenance d'une situation de force majeure, par définition, non imputable à l'employeur, et non en raison de la volonté de l'employeur d'annuler la prestation de travail. Dans ce cas, l'exécution du contrat de travail du travailleur concerné sera suspendue pour cause de force majeure (article 26 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) sans droit à une rémunération.</p>	<p>Een artikel 171/1 wordt hiervoor ingevoerd in de Programmawet van 22 december 1989 en voorziet dat in geval van laattijdige annulatie door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster, de werkgever deze prestatie moet betalen alsof ze was gepresteerd. Indien de werknemer de prestatie niet kan uitvoeren omwille van het zich voordoen van een situatie van overmacht in hoofde van de werkgever (bv. brand in de onderneming), is er geen sprake van een annulatie van een werkopdracht door de werkgever in de zin van deze bepaling. De prestatie kan dan niet worden uitgevoerd omwille van het zich voordoen van een situatie van overmacht, wat per definitie niet toerekenbaar is aan de werkgever, en niet omwille van de wil van de werkgever om de werkopdracht te annuleren. In voorkomend geval zal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer worden geschorst op grond van overmacht (artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) zonder recht op loon.</p>
<p>Art. 28</p>	<p>Art. 28</p>
<p>Cet article modifie l'article 11 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Cette disposition prévoit, notamment, que l'article 159 de loi-programme du 22 décembre 1989 n'est pas applicable aux travailleurs flexi-jobs employés avec un horaire variable.</p>	<p>Dit artikel wijzigt artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Deze bepaling voorziet onder andere dat artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989 niet van toepassing is op de flexi-job-werknemers tewerkgesteld met een variabel uurrooster.</p>
<p>Autrement dit, en application de cette disposition dérogatoire, les employeurs qui emploient des travailleurs flexi-jobs ne sont pas soumis à l'obligation d'informer, dans un certain délai, les travailleurs de leurs horaires de travail, s'ils sont employés avec un horaire variable.</p>	<p>Anders gezegd, zijn de werkgevers in toepassing van deze afwijkende bepaling niet onderworpen aan de verplichting om hun flexi-job-werknemers binnen een bepaalde termijn voorafgaandelijk te informeren over hun uurrooster, indien ze worden tewerkgesteld op grond van een variabel uurrooster.</p>

Or, le travailleurs flexi-job étant lié à l'employeur par un contrat de travail, celui-ci entre bien dans le champ d'application de la Directive (UE) 2019/1152.	Dergelijke flexi-job-werknemers die met hun werkgever verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, vallen echter onder het toepassingsgebied van de richtlijn (EU) 2019-1152.
Par conséquent, pour transposer la Directive (UE) 2019/1152, les travailleurs flexi-jobs qui sont employés avec un horaire variable doivent également être informés à l'avance de leurs horaires de travail. La dérogation à l'application de l'article 159 de loi-programme du 22 décembre 1989 doit être supprimée. Cela concerne un groupe déterminé de travailleurs flexi-job, à savoir ceux qui ont conclu un contrat de travail flexi-job pour une période déterminée, dans le cadre duquel ils sont employés sur la base d'horaires variables. Dans la pratique, quand le travailleur flexi-job est occupé dans un contrat cadre au sein duquel sont conclus des contrats de travail avec des horaires fixes, cette disposition ne s'applique pas.	Bijgevolg moeten, in het kader van de richtlijn (EU) 2019-1152, flexi-jobs-werknemers die tewerkgesteld worden met een variabel uurrooster, eveneens op voorhand worden geïnformeerd over hun werkroosters. De afwijking op de toepassing van artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989 moet dan ook worden geschrapt. Het gaat hier om een bepaalde groep van flexi-job-werknemers, namelijk diegenen die een flexi-job-arbeidsovereenkomst hebben afgesloten voor een bepaalde periode waarbinnen ze worden tewerkgesteld op grond van variabele uurroosters. In de praktijk, wanneer de flexi-job-werknemer is tewerkgesteld binnen een raamovereenkomst in het kader waarvan arbeidsovereenkomsten met vaste roosters worden gesloten, is deze bepaling niet van toepassing.
Art. 29	Art. 29
Cet article modifie l'article 7quinquies, 5°, de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité. Cette disposition vise les travailleurs-titres-services et prévoit que lorsque ces travailleurs sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat mentionne la manière et le délai d'information des horaires de travail.	Dit artikel wijzigt artikel 7quinquies, 5°, van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen. Deze bepaling heeft betrekking op de dienstencheque-werknemers en voorziet dat indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten de overeenkomst bepaalt hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd.
Comme expliqué <i>supra</i> , l'article 10. 1 de la Directive (UE) 2019/1152 prévoit que le travailleur, dont le rythme de travail est imprévisible, doit être prévenu par son employeur dans un délai raisonnable de son horaire de travail. Or, en se référant au contrat de travail à durée indéterminée des travailleurs titres-services pour préciser la manière et le délai de prévenance du travailleur titres-services, la réglementation ne fixe, en fait, aucun délai minimum raisonnable de prévenance et ne répond dès lors pas au prescrit de la directive.	Zoals hierboven reeds toegelicht, voorziet artikel 10.1. van de richtlijn (EU) 2019-1152 dat de werknemer van wie het werkpatroon onvoorspelbaar is, door zijn werkgever binnen een redelijke termijn in kennis moet worden gesteld van zijn werkrooster. Door echter te verwijzen naar de overeenkomst voor onbepaalde tijd zelf om te bepalen hoe en binnen welke termijn de dienstencheque-werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd, voorziet de wetgeving eigenlijk geen minimale redelijke kennisgevingstermijn en beantwoordt het op dit punt niet aan de richtlijn.
Par conséquent, cet article 7quinquies est modifié et stipule désormais que, si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il doit préciser comment et dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail, étant entendu que ce délai doit être d'au moins un jour ouvrable.	Bijgevolg wordt dit artikel 7quinquies gewijzigd en bepaalt het voortaan dat, indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten de overeenkomst bepaalt hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd met dien verstande dat deze termijn minimum een werkdag moet bedragen.
Art. 30	Art. 30

Les dispositions du chapitre IV prévoient une protection contre les traitements défavorables et une protection contre le licenciement et s'appliquent aux travailleurs liés par un contrat de travail, autrement dit les travailleurs du secteur privé ainsi que les travailleurs contractuels du secteur public.	De bepalingen van hoofdstuk IV voorzien in een bescherming tegen nadelige behandeling en een ontslagbescherming en zijn van toepassing op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, anders gezegd op de werknemers van de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.
Comme il a déjà été mentionné supra, il peut être dérogé aux dispositions contenues dans le présent chapitre par une convention collective de travail, conclue au Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée et que cette convention collective entre en vigueur au plus tard le 1er août 2022.	Zoals hierboven uiteengezet, kan van de bepalingen van dit hoofdstuk worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.
Art. 31	Art. 31
Cet article concerne la transposition de l'article 17 de la directive (UE) 2019-1152 qui prévoit que les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris les représentants des travailleurs, contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur ou contre toute conséquence défavorable d'une plainte déposée contre l'employeur ou d'une procédure engagée pour faire valoir les droits prévus par cette directive.	Dit artikel betreft de omzetting van artikel 17 van de richtlijn (EU) 2019-1152 dat bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om de werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door de werkgever of tegen nadelige gevolgen van een klacht tegen de werkgever of van een procedure die is ingeleid om de rechten uit hoofde van deze richtlijn te doen naleven.
C'est pourquoi une protection contre un traitement défavorable par l'employeur est introduite en faveur d'un travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure en justice contre son employeur pour faire valoir les droits prévus par cette loi.	Om die reden wordt hier een bescherming tegen nadelige behandeling door de werkgever ingevoerd voor een werknemer die een klacht tegen zijn werkgever heeft ingediend of een gerechtelijke procedure heeft gestart tegen zijn werkgever om de rechten die voortvloeien uit deze wet, te doen naleven.
En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est le cas échéant assimilé à l'employeur pour l'application de cette mesure.	In geval van uitzendarbeid kan in voorkomend geval de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van deze maatregel.
Par mesures défavorables, il faut entendre, à titre d'exemples non exhaustifs : <ul style="list-style-type: none"> - tout changement vers un poste de travail moins avantageux ; - la rétrogradation ; - le passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel ; - le passage d'un contrat de travail prévoyant un grand nombre d'heures de travail vers un contrat de travail prévoyant un moins grand nombre de travail ; un changement de lieu de travail. 	Onder nadelige behandeling moet bijvoorbeeld worden verstaan: <ul style="list-style-type: none"> - elke wijziging naar een minder voordelige arbeidspost; - een degradatie; - de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling; - de overgang van een arbeidsovereenkomst met een groot aantal arbeidsduren naar een arbeidsovereenkomst met een laag aantal arbeidsduren; - een wijziging van de arbeidsplaats.

<p>Par plainte, on entend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - une plainte interne introduite par le travailleur au sein de l'entreprise ; cela vise non seulement une plainte auprès des acteurs du bien-être mais aussi tout autre type de réclamations propres à l'entreprise ; - une plainte introduite auprès des services d'inspection compétents ; - une action en justice introduite par le travailleur concerné contre son employeur. 	<p>Onder klacht moet worden begrepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een interne klacht door de werknemer ingesteld binnen de onderneming; dit betreft niet alleen een klacht bij de welzijnsactoren maar ook elke andere vorm van klacht binnen de onderneming; - een klacht ingediend bij de bevoegde inspectiediensten; - een gerechtelijke procedure die wordt ingesteld door de betrokken werknemer tegen zijn werkgever.
<p>Cette protection consiste dans le fait que, lorsque la plainte susmentionnée est déposée ou que la procédure susmentionnée est engagée contre l'employeur en raison d'une violation des droits découlant du présent projet, cet employeur ne peut plus prendre aucune mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur, sauf pour des motifs étrangers à la plainte ou à la procédure.</p>	<p>Die bescherming bestaat erin dat wanneer tegen de werkgever voormelde klacht wordt ingediend of voormelde procedure wordt ingesteld wegens een schending van de rechten die uit dit ontwerp voortvloeien, deze werkgever geen nadelige maatregel mag treffen ten aanzien van deze werknemer, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht of de procedure.</p>
<p>Comme l'exige l'article 17 de la directive (UE) 2019-1152, dans une telle situation, les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent également être protégés contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur. Pour cette raison, la protection contre les traitements défavorables à l'égard du travailleur concerné est étendue aux personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de la plainte contre l'employeur.</p>	<p>Zoals vereist door artikel 17 van de richtlijn (EU) 2019-1152 moeten in dergelijke situatie ook de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming worden beschermd tegen een nadelige behandeling door de werkgever. Om die reden wordt de bescherming tegen nadelige behandeling voor de betrokken werknemer uitgebreid tot de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht tegen de werkgever.</p>
<p>Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable à l'encontre du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois à compter du dépôt de la plainte ou de l'introduction de la procédure, il appartient à l'employeur contre lequel la plainte ou la procédure a été introduite de prouver que la mesure défavorable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte ou à la procédure. Si une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai susmentionné est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.</p>	<p>Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht of het instellen van de procedure, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht of procedure, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht of procedure is ingediend. Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de voormelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.</p>
<p>Lorsqu'il est estimé que la mesure défavorable a été prise en raison du dépôt de la plainte ou de l'engagement de la procédure, l'employeur doit verser une indemnité égale soit à une indemnisation forfaitaire égale à six mois de rémunérations brutes, soit au préjudice réellement subi par l'intéressé.</p>	<p>Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel werd getroffen omwille van het instellen van de klacht of de procedure, moet de werkgever een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade.</p>
<p>Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement.</p>	<p>Deze vergoeding mag niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.</p>

Art. 32	Art. 32
Cet article concerne la transposition de l'article 18 de la directive (UE) 2019-1152 qui prévoit une protection spécifique contre le licenciement pour les travailleurs qui font usage des droits découlant de cette directive.	Dit artikel betreft de omzetting van artikel 18 van de richtlijn (EU) 2019-1152 dat voorziet in een specifieke bescherming tegen ontslag voor werknemers die gebruik maken van de rechten die voortvloeien uit deze richtlijn.
Pour cette raison, cet article prévoit une protection spécifique contre le licenciement qui répond aux conditions et modalités imposées par la directive.	Om die reden voorziet dit artikel een specifieke ontslagbescherming dat tegemoetkomt aan de voorwaarden en modaliteiten opgelegd door de richtlijn.
Cette protection contre le licenciement consiste dans le fait que l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui fait usage des droits découlant du présent projet, ni ne prendre aucune disposition en vue de ce licenciement, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice de ces droits. L'employeur doit, à la demande du travailleur, l'informer par écrit des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits découlant de la présente loi.	Deze ontslagbescherming bestaat erin dat de werkgever een werknemer, die gebruikt maakt van de rechten die voortvloeien uit dit ontwerp, niet mag ontslaan noch enige voorbereiding voor dit ontslag mag treffen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van deze rechten. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever dient te bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.
Si l'employeur ne parvient pas à s'acquitter de cette charge de la preuve, il devra verser au travailleur en question une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice de l'indemnité due au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.	Slaagt de werkgever niet in deze bewijslast, zal de werkgever aan de betrokken werknemer een forfaitaire vergoeding moeten betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement.	Deze vergoeding mag niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.
Art. 33	Art. 33
Cet article contient une disposition de surveillance, qui prévoit en son alinéa 1 ^{er} , que les infractions aux dispositions de la section 1 ^{ère} du chapitre II, aux dispositions du chapitre III et aux dispositions du chapitre IV du projet de loi et de leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social. Etant donné que ce projet de loi contient des dispositions autonomes et des dispositions qui insèrent des dispositions dans des lois existantes dont la surveillance est déjà assurée par des dispositions de ces lois, il convient de viser dans l'article en projet uniquement les chapitres et sections de chapitres de ce projet de loi qui contiennent des dispositions autonomes pour lequel aucun service d'inspection sociale n'est chargé jusqu'à présent de leur surveillance.	Dit artikel bevat een toezichtsbepaling die in het eerste lid ervan voorziet dat de inbreuken op de bepalingen van afdeling 1 van hoofdstuk II, op de bepalingen van hoofdstuk III en op de bepalingen van hoofdstuk IV van het wetsontwerp en de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek. Gelet op het feit dat dit wetsontwerp autonome bepalingen bevat en bepalingen die bepalingen invoegen in bestaande wetten waarop het toezicht reeds verzekerd wordt door bepalingen van deze wetten, moet men zich in het ontworpen artikel alleen richten op de hoofdstukken en afdelingen van hoofdstukken van het wetsontwerp. Dit wetsontwerp bevat autonome bepalingen waarvoor tot nu toe geen enkele sociale inspectiedienst met het toezicht belast is.

Conformément à l'article 17 du Code pénal social, le Roi désignera quel service d'inspection sociale est compétent pour assurer cette surveillance.	Overeenkomstig artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek zal de Koning aanwijzen welke sociale inspectiedienst bevoegd is om dit toezicht te verzekeren.
L'alinéa 2 organise également la mission civile des inspecteurs sociaux dans les matières de cette loi où il n'y a pas d'infraction.	Het tweede lid organiseert eveneens de burgerlijke opdracht van sociaal inspecteurs in materies van deze wet waarin er geen inbreuk is.
Art. 34	Art. 34
Un nouvel article 152/1 est inséré dans le Code pénal social afin d'exécuter l'article 10.2 de la Directive (UE) 2019/1152 précitée.	In het Sociaal Strafwetboek wordt een nieuw artikel 152/1 ingevoegd ter uitvoering van artikel 10, lid 2, van de hierboven genoemde richtlijn (EU) 2019/1152.
Le niveau de sanction proposé est la sanction de niveau 2 dont le contenu est précisé à l'article 101 du Code précité compte tenu de la gravité de l'infraction commise et par cohérence avec le niveau de sanction proposé par l'article 39 du projet de loi qui insère l'article 174/1 dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations prévues à la section 2 « Les emplois parallèles » du chapitre III du projet de loi et qui vise à transposer quant à lui l'article 9 de la Directive (UE) 2019/1152 précitée.	Het voorgestelde sanctieniveau is de sanctie van niveau 2, waarvan de inhoud is bepaald in artikel 101 van het voormelde wetboek, rekening houdend met de ernst van het gepleegde inbreuk en in samenhang met het sanctieniveau dat wordt voorgesteld in artikel 39 van het wetsontwerp, waarbij artikel 174/1 in het Sociaal Strafwetboek wordt ingevoegd met het oog op de bestraffing van inbreuken op de verplichtingen van afdeling 2 "Meerdere banen" van hoofdstuk III van het wetsontwerp, en dat strekt tot omzetting van artikel 9 van voornoemde richtlijn (EU) 2019/1152.
Art. 35	Art. 35
Etant donné l'insertion par le projet de loi d'un nouvel article dans la section 3 du chapitre 2 du Code pénal social, la numérotation de l'article 152/1 actuel du Code doit être adaptée et il doit devenir l'article 152/1/1.	Gezien de invoeging door het wetsontwerp van een nieuw artikel in afdeling 3 van hoofdstuk 2 van het Sociaal Strafwetboek, moet de nummering van het huidige artikel 152/1 van het wetboek worden aangepast en moet het artikel 152/1/1 worden.
Art. 36	Art. 36
Cet article insère une nouvelle section 2/1 intitulée « Les formations gratuites obligatoires » comprenant l'article 171/6 dans le chapitre 3 intitulé « Les infractions relatives aux autres conditions de travail » du livre 2 du Code pénal social.	Dit artikel voegt in hoofdstuk 3, luidende "De inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden", van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een nieuwe afdeling 2/1, luidende «De kosteloze verplichte opleidingen», in. Deze afdeling bestaat uit artikel 171/6.
Art. 37	Art. 37
Cet article insère un nouvel article 171/6 dans le Code pénal social qui vise à punir les infractions aux obligations prévues à la section 3 « Formations obligatoires » du chapitre III du projet de loi.	Dit artikel voegt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 171/6 in dat als bedoeling heeft om de verplichtingen opgenomen in afdeling 3 "Verplichte opleidingen" van hoofdstuk III van het wetsontwerp te bestraffen.
Ce nouvel article 171/6 du Code pénal social punit les nouvelles obligations en matière de formations prévues à l'article 21 du projet de loi.	Dit nieuwe artikel 171/6 van het Sociaal Strafwetboek bestraft de nieuwe verplichtingen i.v.m. opleidingen die opgenomen zijn in artikel 21 van het wetsontwerp.

<p>L'article 171/6, §1^{er}, en projet punit d'une sanction de niveau 3 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui ne fournit pas des formations gratuitement à son travailleur quand elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.</p>	<p>Het ontworpen artikel 171/6, §1, bestraft met een sanctie van niveau 3 de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die aan zijn werknemer niet kosteloos de opleidingen aanbiedt wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.</p>
<p>La sanction prévue est la sanction de niveau 3 par cohérence avec la sanction actuellement prévue à l'article 122, 12°, du Code pénal social à l'encontre de l'employeur qui n'a veillé pas à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité pour la prévention et la protection au travail reçoivent la formation prescrite par le Roi en matière de prévention des risques psychosociaux au travail.</p>	<p>De voorziene sanctie is de sanctie van niveau 3 omwille van de coherentie met de sanctie die momenteel opgenomen is in artikel 122, 12°, van het Sociaal Strafwetboek ten aanzien van de werkgever die er niet op heeft toegezien dat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk de door de Koning vastgestelde opleiding inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk ontvangen.</p>
<p>L'article 171/6, §2, 1°, en projet punit d'une sanction de niveau 2 le fait pour un employeur d'organiser, en dehors des heures de travail, les formations qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi sans qu'il démontre que leur organisation pendant ces heures de travail est impossible.</p>	<p>Het ontworpen artikel 171/6, §2, 1°, bestraft met een sanctie van niveau 2 dat een werkgever buiten de werkuren de opleidingen verstrekt die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zonder dat hij aantoonst dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.</p>
<p>L'article 171/6, §2, 2°, en projet punit quant à lui d'une sanction de niveau 2 le défaut de prise en compte, comme de la durée du travail, des heures des formations précitées.</p>	<p>Het ontworpen artikel 171/6, §2, 2°, bestraft het niet in aanmerking nemen van de voormelde opleidingsuren als arbeidsduur met een sanctie van niveau 2.</p>
<p>La sanction de niveau 2 est proposée comme sanction pour les incriminations précitées prévues au paragraphe 2 par cohérence avec la sanction qui punit les infractions en matière de temps de travail (articles 138 à 146 du Code pénal social).</p>	<p>De sanctie van niveau 2 wordt voorgesteld als sanctie voor voormelde in paragraaf 2 opgenomen incriminaties omwille van de coherentie met de sanctie die de inbreuken met betrekking tot de arbeidstijd (artikelen 138 tot 146 van het Sociaal Strafwetboek) bestraft.</p>
<p>La multiplication de l'amende par le nombre de travailleurs concernés par les infractions visées aux deux paragraphes de l'article en projet est prévue. L'article 103 du Code pénal social contient les règles qui régissent la multiplication du montant de l'amende (aussi bien l'amende pénale que l'amende administrative).</p>	<p>De vermenigvuldiging van de geldboete met het aantal werknemers die betrokken zijn bij de in de twee paragrafen van het ontworpen artikel bedoelde inbreuken, wordt voorzien. Artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek bevat de regels die de vermenigvuldiging van de geldboete (zowel van de strafrechtelijke als van de administratieve geldboete) regelen.</p>

<p>L'article 176/1 du Code pénal social reprend l'ancien article 39<i>bis</i> de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, abrogé par la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social. L'article 39<i>bis</i> prévoyait que l'utilisateur qui commet une infraction aux dispositions visées à l'article 19 de la loi précitée du 24 juillet 1987 est puni des mêmes sanctions pénales que celles déterminées dans les lois en vertu desquelles ces dispositions ont été prises. L'article 176/1 du Code pénal social sanctionne l'utilisateur qui a commis une infraction à une disposition visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987. L'article précise que ces dispositions doivent être sanctionnées par une disposition du Livre 2 du Code pénal social et prévoit d'assimiler l'utilisateur à l'employeur dès lors que ces articles punissent uniquement l'employeur, son préposé ou son mandataire. Le Conseil national du Travail a émis l'avis n°1873 du 06.11.2013 sur le projet d'article devenu l'article 176/1 du Code pénal social.</p>	<p>Artikel 176/1 van het Sociaal Strafwetboek neemt het oude artikel 39<i>bis</i> van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers over, dat opgeheven werd door de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek. Artikel 39<i>bis</i> voorzag dat een gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de in artikel 19 van voormelde wet van 24 juli 1987 bedoelde bepalingen, wordt gestraft met dezelfde strafsancities als deze die zijn bepaald in de wetten krachtens welke deze bepalingen zijn vastgelegd. Artikel 176/1 van het Sociaal strafwetboek bestraft de gebruiker die een inbreuk heeft gepleegd op een in artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 bedoelde bepaling. Het artikel preciseert dat deze bepalingen moeten bestraft worden door een bepaling van Boek 2 van het Sociaal Strafwetboek, en voorziet in het gelijkstellen van de gebruiker met de werkgever, aangezien deze artikelen enkel de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber bestraffen. De Nationale Arbeidsraad heeft advies nr. 1873 van 06.11.2013 uitgebracht over het ontwerp van artikel dat artikel 176/1 van het Sociaal Strafwetboek geworden is.</p>
<p>Les sanctions sont donc imposées à l'entreprise de travail intérimaire ou à l'utilisateur conformément à ce qui est prévu dans l'article 19 de la loi précitée du 24 juillet 1987 et dans l'article 176/1 du Code pénal social.</p>	<p>De sancties worden dan ook aan het uitzendkantoor of de gebruiker opgelegd overeenkomstig wat er in artikel 19 van voormelde wet van 24 juli 1987 en in artikel 176/1 van het Sociaal Strafwetboek voorzien is.</p>
<p>Art. 38</p>	<p>Art. 38</p>
<p>Cet article insère une nouvelle section 6 intitulée « Les emplois parallèles » comprenant l'article 174/1 dans le chapitre 3 intitulé « Les infractions relatives aux autres conditions de travail » du livre 2 du Code pénal social.</p>	<p>Dit artikel voegt in hoofdstuk 3, luidende "Inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden", van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een nieuwe afdeling 6, luidende "Meerdere banen", in. Deze afdeling bestaat uit artikel 174/1.</p>
<p>Art. 39</p>	<p>Art. 39</p>
<p>Cet article insère un nouvel article 174/1 dans le Code pénal social qui vise à punir les infractions aux obligations prévues à la section 2 « Les emplois parallèles » du chapitre III du projet de loi.</p>	<p>Dit artikel voegt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 174/1 in dat als bedoeling heeft om de inbreuken op de verplichtingen voorzien in afdeling 2 "Meerdere banen" van hoofdstuk III van het wetsontwerp te bestraffen.</p>
<p>Ce nouvel article 174/1 du Code pénal social a pour but de punir les violations de l'article 20 du projet de loi.</p>	<p>Het nieuwe artikel 174/1 van het Sociaal Strafwetboek heeft als bedoeling om de inbreuken op artikel 20 van het wetsontwerp te bestraffen.</p>
<p>Cet article 20 instaure deux interdictions à l'égard d'un employeur : d'une part, il ne peut pas interdire à un travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail et d'autre part, il ne peut pas soumettre le travailleur précité à un traitement défavorable, pour ce motif-là, sauf si la réglementation le prévoit.</p>	<p>Dit artikel 20 voert ten aanzien van de werkgever twee verboden in: enerzijds kan hij aan een werknemer niet verbieden om buiten zijn uurrooster te werken voor één of meerdere andere werkgevers en anderzijds kan hij voormelde werknemer om die reden niet onderwerpen aan een nadelige behandeling, behalve indien dit wettelijk toegelaten is.</p>

L'article 174/1 en projet propose de punir la violation de ces interdictions d'une sanction de niveau 2.	Het ontworpen artikel 174/1 stelt voor om de inbreuken op deze verboden te bestraffen met een sanctie van niveau 2.
La multiplication de l'amende par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction est prévue. L'article 103 du Code pénal social contient les règles qui régissent la multiplication du montant de l'amende (aussi bien l'amende pénale que l'amende administrative).	De vermenigvuldiging van de geldboete met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers wordt voorzien. Artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek omvat de regels die de vermenigvuldiging van de geldboete (zowel van de strafrechtelijke als van de administratieve geldboete) regelen.
Art. 40	Art. 40
Cet article insère une section 7 intitulée « Une autre forme d'emploi » comprenant l'article 174/2 dans le chapitre 3 intitulé « Les infractions relatives aux autres conditions de travail » du livre 2 du Code pénal social.	Dit artikel voegt in hoofdstuk 3, luidende "Inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden", van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een afdeling 7, luidende "Een andere vorm van werk", in. Deze afdeling bestaat uit artikel 174/2.
Art. 41	Art. 41
Cet article insère un nouvel article 174/2 dans le Code pénal social qui vise à punir l'employeur qui ne respecte pas le contenu de l'article 23 du projet de loi.	Dit artikel voegt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 174/2 in dat als bedoeling heeft om de werkgever te bestraffen die de inhoud van artikel 23 van het wetsontwerp niet naleeft.
L'article 23 du projet de loi permet au travailleur qui est engagé depuis au moins six mois par le même employeur de demander à ce dernier par écrit ou par voie électronique une forme d'emploi comportant des conditions plus prévisibles et plus sûres.	Artikel 23 van het wetsontwerp laat aan de werknemer met tenminste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever toe om op schriftelijke of elektronische wijze aan deze laatste te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.
Le même article impose à l'employeur de répondre par écrit ou par voie électronique et de manière motivée à la demande formulée par le travailleur dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande ou quand il s'agit d'un employeur qui occupe moins de vingt travailleurs, dans un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande.	Hetzelfde artikel legt aan de werkgever op om het door de werknemer geformuleerde verzoek gemotiveerd te beantwoorden binnen een termijn van een maand te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek of, in het geval van een werkgever die minder dan twintig werknemers tewerkstellen, binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het verzoek.
L'article 174/2 propose de punir l'absence de réponse de l'employeur d'une sanction de niveau 2 et il prévoit que le montant de l'amende infligée sera multipliable par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.	Artikel 174/2 stelt voor om het niet-beantwoorden door de werkgever te bestraffen met een sanctie van niveau 2 en voorziet dat het bedrag van de opgelegde geldboete zal kunnen vermenigvuldigd worden met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers.
Art. 42	Art. 42
Cet article insère une nouvelle section 6/2 intitulée « Les informations en ce qui concerne la relation de travail » comprenant l'article 188/4 dans le chapitre 6 intitulé « Les infractions concernant les documents sociaux ou de type social » du livre 2 du Code pénal social.	Dit artikel voegt in hoofdstuk 6, luidende "De inbreuken betreffende sociale documenten of documenten van sociale aard" van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een nieuwe afdeling 6/2, luidende « De informatie over de arbeidsrelatie », in. Deze afdeling bestaat uit artikel 188/4.
Art. 43	Art. 43

Cet article insère un nouvel article 188/4 dans le Code pénal social qui vise à punir les infractions aux nouvelles obligations imposées à l'employeur en matière de communication d'informations concernant la relation de travail à ses travailleurs par la section 1ère du chapitre II du projet de loi.	Dit artikel voegt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 188/4 in dat als bedoeling heeft om de inbreuken op de nieuwe door afdeling 1 van hoofdstuk II van het wetsontwerp aan de werkgever opgelegde verplichtingen i.v.m. het verstrekken aan zijn werknemers van informatie over de arbeidsrelatie te bestraffen.
L'article 188/4, § 1 ^{er} , en projet punit d'une sanction de niveau 3 l'absence de communication au travailleur des éléments d'information concernant les principaux aspects de leur relation de travail qui sont mentionnés aux articles 4, 5 et 6 du projet de loi et selon les modalités prévues dans les mêmes articles.	Het ontworpen artikel 188/4, § 1, bestraft met een sanctie van niveau 3 het niet-verstrekken aan de werknemer van de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie die vermeld worden in de artikelen 4, 5 en 6 van het wetsontwerp en volgens de in dezelfde artikelen opgenomen modaliteiten.
Le même article propose en son paragraphe 2, 1 ^o et 2 ^o , de punir d'une sanction de niveau 2 la communication incomplète ou inexacte au travailleur des éléments d'information précités ainsi que leur absence de communication dans les délais imposés par le projet de loi.	Hetzelfde artikel stelt in paragraaf 2, 1 ^o en 2 ^o , voor om het onvolledig of onjuist verstrekken aan de werknemer van voormelde elementen van informatie evenals het niet-verstrekken binnen de door het wetsontwerp opgelegde termijnen met een sanctie van niveau 2 te bestraffen.
L'article 188/4, §2, 3 ^o en projet prévoit quant à lui de punir l'employeur qui n'informe pas son travailleur de toute modification des aspects de la relation de travail visés aux articles 4, 5 et 6 du projet de loi dans les meilleurs délais et au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.	Het ontworpen artikel 188/4, §2, 3 ^o voorziet op zijn beurt om de werkgever die zijn werknemer niet, zo snel mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging in werking treedt, informeert over elke wijziging van de in de artikelen 4, 5 en 6 van het wetsontwerp bedoelde aspecten van de arbeidsrelatie, te bestraffen.
Les sanctions proposées dans l'article 188/4 en projet ont été choisies par cohérence avec les sanctions prévues dans le Code pénal social pour punir des infractions similaires concernant le compte individuel (article 187 du Code pénal social).	De in het ontworpen artikel 188/4 voorgestelde straffen werden gekozen omwille van de coherentie met de in het Sociaal Strafwetboek voorziene straffen om gelijkaardige inbreuken i.v.m. de individuele rekening te bestraffen (artikel 187 van het Sociaal Strafwetboek).
La multiplication de l'amende par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction est à chaque fois prévue.	De vermenigvuldiging van de geldboete met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers wordt telkens voorzien.
Art. 44	Art. 44
Cet article modifie l'article 203 du Code pénal social afin d'y insérer une incrimination pour punir l'employeur qui ne remet pas une copie du règlement de travail au travailleur.	Dit artikel wijzigt artikel 203 van het Sociaal Strafwetboek om er een incriminatie in in te voeren om de werkgever die de werknemer geen afschrift van het arbeidsreglement geeft te bestraffen.
L'obligation de remettre une copie du règlement de travail au travailleur se trouve dans l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	De verplichting om de werknemer een afschrift van het arbeidsreglement te bezorgen, is vervat in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
La violation de cette obligation a été dépenalisée lors de l'entrée en vigueur du Code pénal social en juillet 2011 mais il convient à nouveau de punir son non-respect dans le but de transposer au mieux la directive UE 2019/1152 précitée.	De niet-naleving van deze verplichting werd bij de inwerkingtreding van het Sociaal Strafwetboek in juli 2011 gedepenaliseerd, maar met het oog op een zo goed mogelijke omzetting van voornoemde EU-richtlijn 2019/1152 is het wenselijk de niet-naleving ervan opnieuw te bestraffen.

Art. 45	Art. 45
Cet article prévoit une disposition transitoire. Conformément à ce qui est prévu à l'article 22 de la Directive 2019/1152, les dispositions du chapitre II du présent projet, qui vise les documents à délivrer et les informations à communiquer aux travailleurs, ne sont applicables qu'aux relations de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de ce projet de loi.	Dit artikel voorziet in een overgangsregeling. Overeenkomstig hetgeen voorzien is in artikel 22 van de richtlijn (EU) 2019-1152, zijn de bepalingen van hoofdstuk II van dit ontwerp, die betrekking hebben op de documenten en de informatie die moeten worden gegeven aan de werknemers, slechts van toepassing op de arbeidsrelaties die aanvangen vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.
<p>Néanmoins, même lorsque les relations de travail existent déjà à la date d'entrée en vigueur, l'employeur reste tenu de délivrer les documents et de fournir les informations visées dans le chapitre II au travailleur, dans le délai prévu, si le travailleur en fait expressément la demande.</p> <p>Lorsque les parties modifient les conditions de travail de commun accord, par exemple via une annexe au contrat de travail, la relation de travail existante est modifiée mais on ne peut pas parler d'une nouvelle relation de travail.</p>	<p>Voor wat betreft de arbeidsrelaties die al bestaan op het ogenblik van de datum van inwerkingtreding van deze wet, blijft de werkgever er echter wel toe gehouden om de documenten en de informatie bedoeld in hoofdstuk II aan de werknemer te bezorgen binnen de voorziene termijn, wanneer de betrokken werknemer er uitdrukkelijk om verzoekt.</p> <p>Wanneer de partijen in onderling akkoord de arbeidsvoorwaarden wijzigen via bijvoorbeeld een bijlage bij de arbeidsovereenkomst, wordt de bestaande arbeidsrelatie gewijzigd maar is er dus geen sprake van een nieuwe arbeidsrelatie.</p>
Art. 46	Art. 46
Cet article détermine la date d'entrée en vigueur de cette loi.	Dit artikel bepaalt de datum van inwerkingtreding van deze wet.
Toutefois, l'article 29 du projet n'entrera en vigueur que le 1er novembre 2022, afin de laisser le temps aux employeurs de titres-services d'adapter, le cas échéant, le contrat de travail avec les travailleurs titres-services en ce qui concerne le nouveau délai minimum de publicité de l'horaire de travail applicable.	Artikel 29 van het ontwerp treedt echter slechts in werking op 1 november 2022 om de dienstencheque-werkgevers de tijd te geven om hun arbeidsovereenkomst met een dienstencheque-werknemer in voorkomend geval aan te passen aan de nieuwe minimumtermijn voor de bekendmaking van het toepasselijke werkrooster.

