

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

7 juillet 2022

PROJET DE LOI**portant des dispositions diverses
relatives au travail**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

7 juli 2022

WETSONTWERP**houdende
diverse arbeidsbepalingen****SOMMAIRE****Pages**

Résumé	3
Exposé des motifs	5
Avant-projet de loi	68
Analyse d'impact	101
Avis du Conseil d'État	277
Projet de loi	312
Coordination des articles	357
Avis du Conseil National du Travail	451
Avis de l'Autorité de protection des données (I)	521
Avis de l'Autorité de protection des données (II)	531

INHOUD**Blz.**

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	5
Voorontwerp van wet	68
Impactanalyse	188
Advies van de Raad van State	277
Wetsontwerp	312
Coördinatie van de artikelen	404
Advies van de Nationale Arbeidsraad	486
Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit (I)	526
Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit (II)	548

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.****DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

07440

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 7 juillet 2022.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 8 juillet 2022.

De regering heeft dit wetsontwerp op 7 juli 2022 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 8 juli 2022 door de Kamer ontvangen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

RÉSUMÉ

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

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

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

Le projet de loi comprend des mesures en matière:

1° d'horaires de travail à temps partiel variables;

2° de la possibilité de réaliser son temps de travail à temps plein sur quatre jours;

3° de prestations dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné;

4° de prestations via des plateformes numériques donneuses d'ordres;

5° d'accidents du travail de collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre;

6° de la possibilité de mettre un travailleur à la disposition d'un autre employeur pendant une période de préavis dans le cadre d'un trajet de transition;

7° d'employabilité des travailleurs;

8° d'e-commerce;

9° de droit à la déconnexion;

10° de formation des travailleurs tout au long de leur carrière et de relance de l'intérêt des candidats pour les métiers en pénurie;

11° de monitoring des métiers en pénurie;

12° d'un "monitoring" de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel;

SAMENVATTING

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

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

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

Het ontwerp bevat maatregelen met betrekking tot:

1° de variabele deeltijdse werkroosters;

2° de mogelijkheid om voltijdse prestaties te presteren op 4 dagen;

3° prestaties in het kader van een wisselend weekregime;

4° prestaties via digitale platformen die opdrachten geven;

5° arbeidsongevallen van zelfstandige platformwerkers werkzaam via een digitaal platform dat opdracht geeft;

6° de mogelijkheid om een werknemer tijdens een opzeggingstermijn ter beschikking te stellen van een andere werkgever in het kader van een transitietraject;

7° de bevordering van de inzetbaarheid van werknemers;

8° e-commerce;

9° het recht op deconnectie;

10° opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan en om het herlanceren van de interesse van kandidaten voor de knelpuntberoepen;

11° de monitoring van knelpuntberoepen;

12° de "monitoring" van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau;

13° de droit individuel à la formation;

13° een individueel opleidingsrecht voor elke werknemer;

14° de création de fonds de sécurité d'existence intersectoriels;

14° het creëren van intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid;

15° de sanctions en cas de non-respect des conditions et exigences déterminées au chapitre 4 du présent projet de loi;

15° de sancties in geval van niet-naleving van de in hoofdstuk 4 van dit wetsontwerp bepaalde voorwaarden en vereisten.

16° de Commission administrative de règlement de la relation de travail.

16° de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

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

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

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

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

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

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

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

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

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

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

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

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

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

Il convient également de garder à l'esprit que les travailleurs qui en font usage et qui ont adhéré à l'une des mesures envisagées, restent des travailleurs à temps plein et à ce titre ne peuvent être considérés comme des travailleurs à temps partiel pour l'inclusion de leurs droits sociaux.

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

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

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

Cette mesure permettant d'exercer son temps de travail sur quatre jours est évidemment directement liée au mécanisme de réduction collective du temps de travail. L'objectif étant explicitement d'améliorer le bien-être du travailleur et de permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, l'aspect de l'aménagement du temps est en effet crucial, comme le précise l'accord de gouvernement. À ce sujet, l'accord de gouvernement prévoit que peu utilisé, le système actuel de réduction de la cotisation ONSS pour réduction collective du temps de travail sera évalué et adapté. L'évaluation et l'adaptation du système actuel aura lieu, en concertation avec les partenaires sociaux, durant le premier semestre de 2022. L'objectif étant évidemment d'augmenter le recours à ce système permettant une réduction collective du temps de travail au sein des entreprises.

Une seconde mesure consiste à mettre en place un régime de temps de travail hebdomadaire alterné. En

Er moet ook indachtig worden gehouden dat de werknemers die hier gebruik van maken en zijn ingestapt in één van de voorziene maatregelen, voltijdse werknemers blijven en als dusdanig niet kunnen worden beschouwd als deeltijdse werknemers voor de opname van hun sociale rechten.

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

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

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

Deze maatregel die toelaat om de arbeidstijd op vier dagen te verrichten, is onlosmakelijk verbonden met het mechanisme van de collectieve arbeidsduurvermindering. Gezien de expliciete doelstelling het verbeteren van het welzijn van de werknemer en het toelaten van een beter evenwicht tussen werk- en privéleven is, is het regelen van de arbeidstijd cruciaal, zoals verduidelijkt in het regeerakkoord. Wat dit betreft, voorziet het regeerakkoord dat het weinig gebruikte huidige systeem van de RSZ-bijdragevermindering voor de collectieve arbeidsduurvermindering zal geëvalueerd en aangepast worden. De evaluatie en aanpassing van het huidige systeem zal, in overleg met de sociale partners, in de eerste helft van 2022 gebeuren. De bedoeling is natuurlijk om het gebruik van dit systeem, dat een collectieve arbeidsduurvermindering op het niveau van de ondernemingen toelaat, te verhogen.

Een tweede maatregel bestaat in het instellen van een wisselend weekregime. We voorzien een nieuwe

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

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

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

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

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

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

— Ces dernières années, le travail via des plateformes s'est rapidement développé et la crise du coronavirus a également accéléré l'expansion de ce type d'activités. Depuis plusieurs années, la nature de la relation de travail d'un travailleur de plateformes vis-à-vis d'une plateforme donneuse d'ordres pose des problèmes. En effet, ces dernières années, la Commission administrative de règlement de la relation de travail et les Cours et

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

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

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

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

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

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

— De laatste jaren is platformwerk snel toegenomen en heeft de coronacrisis ook de uitbreiding van deze activiteiten versneld. De aard van de arbeidsrelatie van een platformwerker ten opzichte van een platform dat orders geeft, is al enkele jaren een probleem. De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie en de Hoven en Rechtbanken hebben de laatste jaren immers een aantal zaken aanhangig gemaakt betreffende de

Tribunaux ont été saisis d'un certain nombre de dossiers concernant la qualification de la relation de travail dans l'économie de plateformes à l'initiative tantôt du travailleur, de la plateforme ou des institutions publiques. La jurisprudence récente de la Commission administrative de règlement de travail et la jurisprudence bruxelloise ont démontré des difficultés dans l'interprétation des dispositions législatives sur la nature des relations de travail en ce qui concerne les plateformes.

Les dispositions proposées ont alors pour objectif de créer de la sécurité juridique. Le projet de loi introduit dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (appelée communément loi sur la nature des relations de travail) huit nouveaux critères spécifiques applicables en cas de travail via une plateforme donneuse d'ordres. Lorsqu'un certain nombre de ces critères sont remplis, il sera présumé exister un contrat de travail. La fixation de ces critères facilite donc la détermination de la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, du statut social de celui-ci. Cette mesure s'inscrit dans la philosophie générale de la loi sur la nature des relations de travail. Le contenu des critères généraux et la relation entre les critères généraux et les critères supplémentaires pour l'économie de plateforme restent donc inchangés.

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

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

Comme précisé dans le considérant S de la Résolution du Parlement européen, il n'est pas souhaitable que la

kwalificatie van de arbeidsrelatie in de platformeconomie, op initiatief van de werknemer, het platform of de overheidsinstellingen. Uit de recente jurisprudentie van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie en de Brusselse jurisprudentie blijkt dat er problemen zijn met de interpretatie van de wettelijke bepalingen inzake de aard van de arbeidsrelaties met betrekking tot platformen.

De voorgestelde maatregelen hebben dan ook tot doel rechtszekerheid te creëren. Het wetsontwerp voegt in de programmawet (I) van 27 december 2006 (algemeen naar verwezen als de arbeidsrelatiewet) acht nieuwe specifieke criteria in die van toepassing zijn in geval van arbeid door middel van een platform opdrachtgever. Wanneer wordt voldaan aan een bepaald aantal criteria, zal ervan uit worden gegaan dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. De bepaling van deze criteria maakt het dus eenvoudiger te bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut. Deze maatregel past in het kader van de algemene filosofie van de wet op de aard van de arbeidsrelaties. De inhoud van de algemene criteria en de verhouding tussen de algemene criteria en de bijkomende criteria voor de platformeconomie blijven bijgevolg ongewijzigd.

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

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

Zoals in overweging S van de resolutie van het Europees parlement wordt opgemerkt, is het niet wenselijk

constitution de droits sociaux se fasse via l'adoption d'un troisième statut:

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

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

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

Dans l'exposé des motifs, la Commission européenne souligne la nécessité de réglementer le travail par l'intermédiaire des plateformes et la gestion algorithmiques. On peut lire ce qui suit: “Les plateformes numériques de travail utilisent des systèmes automatisés pour faire correspondre l'offre et la demande de travail. Les plateformes de travail numériques les utilisent, bien que de manière différente, pour attribuer des tâches, contrôler, évaluer et prendre des décisions pour les personnes qui y travaillent. Ces pratiques sont souvent appelées “gestion algorithmique”. Bien que la gestion algorithmique s'applique de plus en plus largement sur le marché du travail, elle est clairement inhérente au modèle économique des plateformes numériques de travail. Elle permet de faire correspondre efficacement l'offre et la demande, mais elle a également des implications importantes pour les conditions de travail dans le domaine des plateformes. La gestion algorithmique dissimule également le fait que les personnes qui effectuent le travail sont dans une relation d'autorité et de contrôle avec la plateforme numérique. Le risque de préjugés et de discrimination dans la gestion algorithmique peut également renforcer les inégalités entre les femmes et

dat de sociale rechten tot stand komen door de invoering van een derde statuut.

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

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

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

In de Memorie van Toelichting onderlijnt de Europese commissie de noodzaak om het werken via tussenkomst van een platform en het beheer van algoritmes te reglementeren. We kunnen het volgende lezen: “Digitale arbeidsplatformen gebruiken geautomatiseerde systemen om vraag en aanbod van werk op elkaar af te stemmen. Digitale arbeidsplatformen gebruiken ze, weliswaar op uiteenlopende manieren, om taken toe te wijzen, monitoring uit te voeren, te evalueren en besluiten te nemen voor de mensen die via die platformen werken. Dergelijke werkwijzen worden vaak “algoritmisch beheer” genoemd. Hoewel algoritmisch beheer op steeds meer manieren breder op de arbeidsmarkt wordt toegepast, is het duidelijk inherent aan het bedrijfsmodel van digitale arbeidsplatformen. Het zorgt voor een efficiënte afstemming van vraag en aanbod, maar heeft ook belangrijke gevolgen voor de arbeidsomstandigheden in platformwerk. Algoritmisch beheer verhuult ook dat de personen die het werk verrichten in een gezagsverhouding tot en onder zeggenschap van het digitale platform staan. Het risico van vooroordelen en discriminatie in algoritmisch beheer kan ook de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen versterken. Inzicht in de manier

les hommes. Comprendre comment les algorithmes influencent ou déterminent certaines décisions (telles que les futures opportunités de missions ou de primes, l'imposition de sanctions ou l'éventuelle suspension ou restriction des comptes) est d'une importance capitale, étant donné l'impact sur les revenus et les conditions de travail des personnes travaillant par le biais de plateformes d'emploi numériques. Cependant, la transparence est actuellement insuffisante en ce qui concerne ces systèmes automatisés de suivi et de prise de décision, et les personnes ne disposent pas d'un accès efficace aux recours juridiques contre les décisions prises par ou via ces systèmes. La gestion algorithmique est un phénomène relativement nouveau et — hormis les règles de l'UE en matière de protection des données — largement non réglementé dans l'économie des plateformes, qui pose des problèmes aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques.

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

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

waarop algoritmen bepaalde beslissingen beïnvloeden of bepalen (zoals toekomstige kansen op opdrachten of bonussen, het opleggen van sancties of de mogelijke opschorting of beperking van accounts) is van het grootste belang, gezien de gevolgen voor het inkomen en de arbeidsvoorwaarden van mensen die via digitale arbeidsplatformen werken. Momenteel is er echter onvoldoende transparantie met betrekking tot dergelijke systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming en hebben mensen geen efficiënte toegang tot rechtsmiddelen tegen besluiten die door of met behulp van dergelijke systemen worden genomen. Algoritmisch beheer is een relatief nieuw en — afgezien van de EU-regels inzake gegevensbescherming — grotendeels ongereguleerd fenomeen in de platformeconomie, dat zowel werknemers als zelfstandigen die via digitale arbeidsplatformen werken voor uitdagingen stelt.

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

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

via des systèmes automatisés et n'ont pas la possibilité de discuter ou de contester ces décisions avec une personne de contact.”.

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

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

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

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

Ceci est conforme aux articles 331 et 332 précités.

hoogte van de redenen van besluiten door of met behulp van geautomatiseerde systemen worden genomen en hebben zij niet de mogelijkheid om die besluiten met een contactpersoon te bespreken of ze te betwisten.”.

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

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

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

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

Dit is conform de voormelde artikelen 331 en 332.

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

L'article 4.2. de la proposition de directive stipule que:

"Controlling the performance of work [...] shall be understood as fulfilling at least two of the following:

(a) effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration;

(b) requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;

(c) supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;

(d) effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;

(e) effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party".

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

Le projet de loi s'inscrit également dans le cadre de la jurisprudence belge.

La section 2 prévoit l'obligation de compléter la couverture existante pour les indépendants en matière d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités par une assurance de droit commun qui offre des garanties supplémentaires qui seront définies par le Roi.

Dans le considérant 23 du projet de directive, la Commission européenne a également souligné

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

Artikel 4.2. van het voorstel van Richtlijn bepaalt dat:

"Controlling the performance of work [...] shall be understood as fulfilling at least two of the following:

(a) effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration;

(b) requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;

(c) supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;

(d) effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;

(e) effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party".

De acht criteria zetten gedeeltelijk bepaalde principes om die opgenomen zijn in de algemene criteria van de wet op de aard van de arbeidsrelaties, zonder deze algemene criteria evenwel te vervangen.

Het wetsontwerp is ook in overeenstemming met de Belgische rechtspraak.

De afdeling 2 voorziet in de verplichting om de bestaande dekking voor zelfstandigen binnen de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen aan te vullen met een gemeenschappelijke verzekering die aanvullende waarborgen biedt die door de Koning zullen worden bepaald.

In overweging 23 van zijn ontwerp van Richtlijn benadrukt de Europese Commissie ook het belang van

l'importance de l'amélioration des conditions de travail des vrais indépendants qui effectuent du travail pour les plateformes:

“Lorsqu’une plateforme de travail numérique décide — sur une base purement volontaire ou en accord avec les personnes concernées — de financer une protection sociale, une assurance accidents ou d’autres types d’assurance, des mesures de formation ou des prestations similaires en faveur des travailleurs non-salariés travaillant par son intermédiaire, ces prestations en tant que telles ne devraient pas être considérées comme des éléments déterminants qui caractérisent l’existence d’une relation de travail.”

Pour atteindre une plus grande protection contre les conséquences des accidents survenus dans le cadre des activités en lien avec les plateformes, le gouvernement a décidé d’aller plus loin et d’imposer aux plateformes la conclusion d’une assurance de droit commun contre les accidents corporels pour les prestataires avec lesquels elle collabore sur base d’un contrat d’entreprise.

Les travailleurs de plateformes qui ont un contrat de travail sont automatiquement couverts pour les accidents du travail (donc également les maladies professionnelles). Ces travailleurs de plateformes sont en effet soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. L’article 1^{er} de la loi sur les accidents du travail dispose que la loi est applicable à toutes les personnes qui, en qualité d’employeur, de travailleur ou de personne assimilée, sont assujetties pour tout ou en partie à la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. L’article 2 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970 contient une disposition similaire.

De nombreux travailleurs de plateformes fournissent des services dans des activités où le risque d’accident du travail est multiplié par rapport à celui du travailleur salarié moyen. Il en sera de même pour les indépendants. Il est donc souhaitable de prévoir pour ces indépendants le bénéfice d’une assurance de droit commun contre les dommages corporels à souscrire par les exploitants de plateforme.

Le statut social des travailleurs indépendants ne prévoit pas de couverture spécifique en matière d’accidents du travail comme pour les travailleurs salariés. Cependant, il convient de relever que ces travailleurs indépendants ne sont pas démunis de toute protection sociale dans l’hypothèse où ils seraient victimes d’un accident survenu dans le cadre de l’activité rémunérée qu’ils exercent

de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van echte zelfstandigen die platformwerk verrichten:

“Wanneer een digitaal arbeidsplatform — louter op vrijwillige basis of met instemming van de betrokkenen — besluit om sociale bescherming, ongevallenverzekering of andere vormen van verzekering, opleidingsmaatregelen of soortgelijke uitkeringen te betalen aan zelfstandigen die via dat platform werken, mogen die uitkeringen als zodanig niet worden beschouwd als bepalende elementen die wijzen op het bestaan van een arbeidsverhouding.”

Om een grotere bescherming tegen de gevolgen van ongevallen die zich voordoen in het kader van activiteiten gelinkt aan platforms te verzekeren, heeft de regering beslist om nog een stap verder te gaan en platformen te verplichten om een gemeenrechtelijke ongevallenverzekering voor lichamelijke schade af te sluiten voor dienstverleners met wie ze op basis van een aannemingsovereenkomst samenwerken.

Platformwerkers die verbonden zijn met een arbeids-overeenkomst zijn automatisch gedekt voor arbeidsongevallen (dus ook voor beroepsziekten). Deze platformwerkers vallen immers onder het stelsel van sociale zekerheid van werknemers. Artikel 1 van de arbeidsongevallenwet bepaalt dat de wet van toepassing is op alle personen die als werkgever, werknemer of daarmee gelijkgestelde, geheel of gedeeltelijk vallen onder de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944, betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Artikel 2 van de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970, bevat een soortgelijke bepaling.

Veel platformwerkers presteren diensten in activiteiten waar de kans op een arbeidsongeval een veelvoud is van dat van de gemiddelde werknemers. Voor de zelfstandigen zal dat niet anders zijn. Daarom is het wenselijk om te voorzien in een verzekering gemeen recht tegen lichamelijke letsels voor deze zelfstandige dienstverleners, af te sluiten door de exploitanten van platformen.

Het sociaal statuut der zelfstandigen voorziet niet in een specifieke dekking voor arbeidsongevallen zoals bij de werknemers. Er wordt deze zelfstandigen echter geen enkele sociale bescherming ontzegd ingeval zij het slachtoffer zouden worden van een ongeval dat zich voordoet in het kader van de bezoldigde activiteit die zij uitoefenen via digitale platforms die opdrachten geven.

via des plateformes numériques donneuses d'ordre. En effet, en ce cas l'assurance légale de soins de santé et indemnités qui fait partie intégrante du statut social des indépendants leur assure le remboursement de leurs frais médicaux ainsi que l'octroi d'une indemnité d'incapacité de travail.

Il est ainsi prévu que les exploitants des plateformes numériques donneuses d'ordre sont tenus de conclure un contrat d'assurance visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités pour les travailleurs indépendants qui exercent pour elles une activité contre indemnisation.

En cas de défaut d'assurance, les plateformes seront tenues civilement responsables des dommages corporels survenus aux travailleurs indépendants dans le cadre de leur occupation par ces plateformes numériques donneuses d'ordre.

De plus, une délégation est donnée au Roi de définir par arrêté délibéré en Conseil des ministres les conditions de garantie minimales des contrats d'assurance et d'élargir la couverture du contrat d'assurance à l'assistance juridique. Ces garanties seront équivalentes à celles prévues par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail qui est d'application pour les travailleurs salariés.

L'avant-projet de loi initial soumis à l'avis du Conseil d'État prévoyait une extension de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux travailleurs indépendants qui exercent pour les plateformes numériques une activité contre indemnisation. La protection supplémentaire prévue en faveur de ces travailleurs et exposée dans les alinéas précédents a été définie en réponse aux remarques du Conseil d'État.

Le Conseil d'État a formulé une première remarque au regard du principe d'égalité consacré par la Constitution eu égard au fait qu'aucun financement n'était prévu dans le cadre de l'avant-projet. L'élargissement visé du champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail se répercutant aussi sur le régime de cotisation et sur le financement de Fedris, il soulevait la question de la conformité au principe d'égalité.

Le Conseil d'État a également formulé des observations quant à la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les personnes visées et, partant, le traitement de données à caractère personnel. Ces données étant indispensables pour le contrôle de la couverture d'assurance et pour le règlement de l'accident

Immers, in dit geval zorgt de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, die integraal deel uitmaakt van het sociaal statuut der zelfstandigen, voor de terugbetaling van hun medische kosten alsmede voor de toekenning van een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid.

Er wordt daarom voorzien dat de exploitanten van digitale platformen die opdrachten geven, verplicht zijn een verzekeringsovereenkomst te sluiten ter dekking van lichamelijke schade ten gevolge van ongevallen die gebeurd zijn tijdens de uitvoering van opdrachten tegen vergoeding verkregen via een digitaal platform of op weg naar en van deze werkzaamheden, voor zelfstandigen die voor hen een werkzaamheid ter vergoeding uitvoeren.

Bij gebrek aan verzekering zullen de platformen burgerlijk aansprakelijk worden gesteld voor lichamelijke schade van de zelfstandigen tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden door deze digitale platformen die opdrachten geven.

Bovendien wordt de Koning gemachtigd om, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de minimale garantievormen vast te stellen voor de verzekeringsovereenkomsten en de dekking van de verzekeringsovereenkomst uit te breiden tot rechtsbijstand. Deze garanties zullen gelijkwaardig zijn aan die van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 die van toepassing is op de werknemers.

Het oorspronkelijke voorontwerp van wet dat voor advies aan de Raad van State werd voorgelegd, voorzag in een uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 tot zelfstandigen die tegen een vergoeding opdrachten voor digitale platforms uitvoeren. De in de voorgaande alinea's uiteengezette aanvullende bescherming voor deze werknemers is vastgesteld in antwoord op de opmerkingen van de Raad van State.

De Raad van State heeft een eerste opmerking gemaakt over het in de Grondwet verankerde gelijkheidsbeginsel, aangezien in het voorontwerp geen enkel vorm van financiering was voorzien. Aangezien de beoogde uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 ook gevolgen zou hebben voor het bijdragesysteem en de financiering van Fedris, deed zij de vraag rijzen of het gelijkheidsbeginsel in acht werd genomen.

De Raad van State heeft ook opmerkingen gemaakt over de wijze waarop de gegevens worden verzameld van de prestaties die door de betrokkenen geleverd zijn, en dus ook over de manier waarop de persoonsgegevens worden verwerkt. Aangezien deze gegevens onontbeerlijk zijn voor de controle op de verzekeringsdekking en voor

du travail, il est estimé plus adéquat de proposer une piste alternative solutionnant ainsi les problèmes complexes soulevés par le Conseil d'État.

Étant donné que les travailleurs de plateformes liés par un contrat de travail sont automatiquement couverts pour les accidents du travail et entrent donc dans le champ d'application de la loi sur les accidents du travail, les tribunaux sont compétents en la matière et l'accès à la justice à bas seuil est garanti. Le même accès à la justice doit être garanti aux travailleurs indépendants de plateforme. Pour ces derniers, il s'agit de contrats d'assurance de droit commun et ceux-ci ne relèvent pas de la compétence des juridictions précitées. Par conséquent, une adaptation des compétences des tribunaux et des cours du travail est envisagée afin de garantir la même facilité d'accès à la justice pour ces prestataires de services indépendants.

Le Roi est également chargé de fixer la date d'entrée en vigueur de la mesure.

— Le chapitre 5 ajoute un nouvel article 37/13 dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui crée la possibilité d'offrir ou de demander un trajet de transition dans le cadre d'un licenciement donné par l'employeur.

Un trajet de transition signifie qu'un travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur (utilisateur) pendant la période de préavis grâce à l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi. Cela suppose donc qu'un préavis doit être presté par le travailleur. Pendant la période de mise à disposition, le travailleur et l'utilisateur ont alors la possibilité d'examiner si une nouvelle relation de travail peut être établie entre eux. Cette mesure crée donc une facilité supplémentaire pour le travailleur dans sa transition vers et sa recherche d'un autre emploi. En vue de l'introduction de cette mesure, une concertation préalable a eu lieu avec les gouvernements des entités fédérées compétentes lors d'une Conférence interministérielle Emploi le 21 mars 2022.

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

de la dévolution de l'arbitrage, est-ce que le plus adapté est de proposer une piste alternative solutionnant ainsi les problèmes complexes soulevés par le Conseil d'État.

Aangezien platformwerkers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst automatisch gedekt zijn voor arbeidsongevallen en dus onder het toepassingsgebied vallen van de arbeidsongevallenwet, zijn terzake de rechtbanken en -hoven bevoegd en is een laagdrempelige toegang tot de rechtsgang verzekerd. Diezelfde laagdrempelige toegang tot de rechtsgang dient gegarandeerd te worden voor de zelfstandige platformwerkers. Voor deze laatste gaat het om gemeenschappelijke verzekeringsovereenkomsten en deze behoren niet tot het bevoegdheidsdomein van de voornoemde rechtbanken. Bijgevolg wordt een aanpassing voorzien aan de bevoegdheden van de arbeidsrechten en –hoven, om deze zelfstandige dienstverleners diezelfde gemakkelijke toegang te garanderen tot de rechtsgang.

De Koning is eveneens bevoegd om de datum van inwerkingtreding van de maatregel vast te stellen.

— Hoofdstuk 5 voegt een nieuw artikel 37/13 toe in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarmee de mogelijkheid wordt gecreëerd om in het kader van een door de werkgever gegeven ontslag een transitietraject aan te bieden of aan te vragen.

Een transitietraject houdt in dat een werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld van een andere werkgever (gebruiker) via de tussenkomst van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling, hetgeen dus veronderstelt dat de opzeggingstermijn door de werknemer gepresteerd wordt. Tijdens de periode van terbeschikkingstelling hebben die werknemer en de gebruiker dan de gelegenheid om na te gaan of tussen hen eventueel een nieuwe dienstbetrekking kan worden afgesloten. Deze maatregel creëert aldus een extra faciliteit voor de werknemer in zijn overgang en zoektocht naar ander werk. Met betrekking tot de invoering van deze maatregel werd voorafgaandelijk overleg gevoerd met de bevoegde deelstaatregeringen op een Interministeriële Conferentie Werk van 21 maart 2022.

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

cependant compenser partiellement les coûts salariaux de l'employeur pendant le trajet de transition.

Le nouvel article 37/13 contient également une règle visant à prévenir l'abus de droit dans l'application de cette nouvelle mesure. En effet, afin de ne pas priver le travailleur de la protection offerte par son préavis, l'utilisateur devra engager le travailleur à l'issue du trajet de transition dans un contrat de travail à durée indéterminée. À défaut de respecter cette obligation, l'utilisateur sera redevable d'une indemnité égale à la moitié de la durée de la mise à disposition dans le cadre du trajet de transition. Cette sanction s'applique sans préjudice du préavis qui devra être respecté le cas échéant. Par ailleurs, lorsque le contrat de travail à durée indéterminée est rompu, la période du trajet de transition doit être prise en compte pour le calcul dudit préavis.

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

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

Toutefois, aucun secteur n'a réussi à conclure, à la date fixée, une convention collective de travail sectorielle prévoyant la conversion partielle du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis en mesures d'amélioration de l'employabilité. Par conséquent, l'article 39^{ter} est resté inapplicable à ce jour.

Pour cette raison, la réglementation visée à l'actuel article 39^{ter} est révisée par une nouvelle réglementation. Ce nouveau régime s'applique, comme auparavant, aux

un stuk de loonlasten van de werkgever compenseren tijdens de looptijd van het transitietraject.

Het nieuwe artikel 37/13 bevat verder een regeling die rechtsmisbruik moet tegengaan bij de toepassing van deze nieuwe maatregel. Om erover te waken dat de werknemer hierdoor niet de door de opzegtermijn geboden bescherming ontnomen wordt, dient de gebruiker de werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in dienst te nemen op het einde van het traject. Indien de gebruiker deze verplichting niet naleeft, zal de gebruiker een vergoeding verschuldigd zijn gelijk aan de helft van de duurtijd van de ter beschikkingstelling binnen het kader van het transitietraject. Deze sanctie is van toepassing zonder afbreuk te doen van de eventueel te respecteren opzegtermijn. Bovendien zal, indien de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur verbroken wordt, voor het berekenen van de opzegtermijn ook rekening gehouden worden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

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

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

Geen enkele sector is er echter in geslaagd op de vooropgestelde datum een sectorale cao tot stand te brengen die voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding in inzetbaarheidsverhogende maatregelen. Als gevolg daarvan is artikel 39^{ter} tot op heden ontoepasbaar gebleven.

Om die reden wordt de regeling van het bestaande artikel 39^{ter} herzien door een nieuwe regeling. Deze nieuwe regeling is, net als voorheen, van toepassing op

salariés qui, en cas de licenciement par l'employeur, ont droit à un préavis ou à une indemnité de licenciement d'au moins 30 semaines. La nouvelle réglementation stipule que le délai de préavis de ces employés sera converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties. La première partie consiste en une période de préavis ou une indemnité compensatoire correspondant aux deux tiers de la période de préavis normalement applicable, mais avec un minimum de 26 semaines. La seconde partie consiste en une indemnité de préavis correspondant à la partie restante de la période de préavis normalement applicable ou en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis normalement applicable. En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Ces mesures d'employabilité sont complémentaires au régime général de reclassement professionnel tel que réglementé par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le nouveau régime de l'article 39ter ne s'applique pas lorsqu'un trajet de transition est instauré en application du nouvel article 37/13 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'introduit par le chapitre 5 de la présente loi.

— Le chapitre 7 du présent projet de loi concerne l'introduction de certaines formes de travail de nuit dans une entreprise en ce qui concerne l'exécution d'activités d'e-commerce. Il s'agit de travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit, ce qui, dans la pratique, concerne le travail qui est effectué le soir entre 20 heures et 24 heures.

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

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

Ce chapitre prévoit aussi que des travailleurs peuvent participer sur une base volontaire à une expérience en

werknemers die, bij ontslag door de werkgever, recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken. De nieuwe regeling houdt in dat de opzeggingstermijn van die werknemers wordt omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat. Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding die twee derde bedraagt van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn, met een minimum evenwel van 26 weken. Het tweede deel bestaat uit een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het resterende gedeelte van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn of uit een opzeggingstermijn die overeenstemt met het resterende gedeelte van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn. In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel. In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel. Die inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zijn een aanvulling op de algemene regeling van outplacement als geregeld door de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De nieuwe regeling van artikel 39ter is niet van toepassing wanneer een transitietraject wordt opgestart in toepassing van het door hoofdstuk 5 van deze wet voorziene nieuwe artikel 37/13 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

— Hoofdstuk 7 van dit wetsontwerp betreft de invoering van bepaalde vormen van nachtarbeid in een onderneming voor het uitvoeren van activiteiten van e-commerce. Het gaat om nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties inhoudt, wat in de praktijk de arbeid betreft die wordt gepresteerd tussen 20 u en 24 u 's avonds.

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

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

Daarnaast voorziet dit hoofdstuk dat werknemers vrijwillig kunnen instappen in een experiment inzake

matière d'organisation du travail dans le cadre de l'e-commerce. Une telle expérience unique ne peut avoir qu'une durée maximale de 18 mois et doit être enregistrée auprès de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales.

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

— Le chapitre 8 vise à assurer aux travailleurs des entreprises qui occupent au moins vingt travailleurs un droit à la déconnexion. En effet, l'augmentation des ressources numériques utilisées à des fins professionnelles a donné lieu à une culture de la "connexion permanente", qui a une incidence négative sur le respect des temps de repos ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs.

Un premier pas, en ce sens, avait déjà été effectué par l'adoption des articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance et de la cohésion sociale qui prévoyaient que l'employeur devait organiser, à ce sujet, une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, à intervalles réguliers. Aucune force contraignante n'a été prévue pour ces dispositions.

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

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

— Un enjeu fondamental pour l'augmentation du taux d'emploi concerne la formation. Le gouvernement veut

arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce. Een dergelijk eenmalig experiment kan maximaal 18 maanden duren en dient aangemeld te worden bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

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

— Hoofdstuk 8 beoogt een recht op deconnectie te verzekeren voor de werknemers van werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen. Want de uitbreiding van het aantal voor professionele doeleinden gebruikte digitale hulpmiddelen veroorzaakt een cultuur van "permanente connectie", wat een negatieve invloed heeft op de eerbiediging van de rusttijden en op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers.

Een eerste stap in deze zin werd reeds gezet door het aannemen van de artikelen 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, die bepaalden dat de werkgever met regelmatige tussenpozen een overleg over dit onderwerp moest organiseren in de schoot van het comité voor preventie en bescherming op het werk. En dit zonder dat enige bindende kracht aan deze bepalingen werd verleend.

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

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

— Een fundamentele uitdaging voor de verhoging van de werkgelegenheidsgraad betreft opleiding. De

investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans la formation des travailleurs tout au long de leur carrière. L'enjeu est également de relancer l'intérêt des candidats pour les métiers en pénurie.

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

— Le chapitre 9 prévoit l'élaboration de ce plan de formation.

— Le chapitre 10 vise à impliquer davantage les partenaires sociaux dans le monitoring des métiers en pénurie.

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

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

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

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

— Le plan national pour la reprise et la résilience prévoit un "suivi scientifique" de la diversité et de la discrimination sur le marché du travail au niveau sectoriel. Le chapitre 11 du présent projet prévoit d'associer

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

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

— Hoofdstuk 9 voorziet het opstellen van dit opleidingsplan.

— Hoofdstuk 10 beoogt de sociale partners nader te betrekken bij de monitoring van knelpuntberoepen.

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

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

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

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

— Het nationaal plan voor herstel en veerkracht pleit voor een "wetenschappelijke monitoring" van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau. De bedoeling van hoofdstuk 11 van dit wetsontwerp is

encore plus étroitement les secteurs à ce suivi via les commissions et sous-commissions paritaires.

— Conformément à l'objectif du gouvernement d'investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans la formation des travailleurs tout au long de leur carrière, le chapitre 12 du présent projet de loi introduit les modifications nécessaires afin d'exécuter l'accord du gouvernement.

Dans le cadre du plan d'action pour le pilier européen des droits sociaux, l'Union européenne a fixé en mai 2021 trois objectifs pour 2030. L'une d'entre elles concerne la participation à la formation continue (au cours des 12 derniers mois), qui devrait passer à 60 %. Le droit individuel de formation introduit par le chapitre 12 s'inscrit clairement dans la politique belge de réalisation de cet objectif.

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

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

Les volets suivants de la législation actuelle demeurent inchangés:

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

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

om de sectoren, via de paritaire comités en paritaire subcomités nog dichter te betrekken bij deze monitoring.

— Conform de doelstelling van de regering om, in overleg met de sociale partners en de deelstaten, in te zetten op vorming en opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan, brengt Hoofdstuk 12 van het ontwerp van wet de nodige wijzigingen aan om het Regeerakkoord uit te voeren.

In het kader van het Actieplan voor de Europese pijler van de sociale rechten, heeft de Europese Unie in mei 2021 drie doelstellingen voor 2030 vastgelegd. Een ervan betreft de deelname aan voortgezette opleiding (in de laatste 12 maanden), die zou moeten toenemen naar 60 %. Het individuele opleidingsrecht dat met hoofdstuk 12 wordt ingevoerd, kadert duidelijk in het Belgische beleid om deze doelstelling te behalen.

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

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

De volgende onderdelen van de huidige wetgeving blijven ongewijzigd:

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

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

— Le chapitre 13 modifie un certain nombre d'articles de la loi sur les fonds de sécurité d'existence du 7 janvier 1958 afin d'offrir aux commissions et sous-commissions paritaires, la possibilité de créer des fonds intersectoriels. Dans le cadre des objectifs visant à augmenter le taux d'emploi en Belgique et à s'attaquer plus fort à la question des métiers en pénurie sur le marché du travail, cela offre notamment des possibilités de faciliter la mobilité intersectorielle des travailleurs d'un secteur vers les métiers en pénurie d'un autre secteur par le biais d'actions communes, par exemple, en facilitant des formations au-delà des attributions de son propre fonds.

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

Auparavant, la possibilité de créer des fonds de sécurité d'existence communs n'existait que sous certaines conditions pour l'organisation de pensions complémentaires. Avec les modifications apportées ici, cette possibilité est étendue aux autres tâches que peuvent assumer les fonds de sécurité d'existence. Un certain nombre de conditions qui étaient déjà imposées dans ce contexte par des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale sont maintenant reproduites à cette fin dans des articles supplémentaires de la loi sur les fonds de sécurité d'existence elle-même.

— Le chapitre 14 vise à insérer de nouvelles infractions et des sanctions de niveau 2 dans le livre XV, titre 3, chapitre 2, du Code de droit économique à l'encontre des exploitants des plateformes qui ne contractent pas les assurances visées à l'article 20 du présent projet de loi.

Dans le cadre du présent projet de loi, le législateur a également souhaité intervenir en vue de clarifier le fonctionnement, la procédure et le rôle de l'actuelle Commission administrative de règlement des relations de travail (ci-après, la "Commission") et pour davantage de sécurité juridique et en ce qui concerne la qualification des relations de travail, nouvelles et existantes.

Plusieurs dispositions visent à atteindre cet objectif.

La principale consiste à clarifier et renforcer le rôle préventif de la Commission.

— Met hoofdstuk 13 worden een aantal artikelen van de wet betreffende de Fondsen van Bestaanszekerheid van 7 januari 1958 gewijzigd met als doelstelling de paritaire comités en subcomités, de mogelijkheid te bieden om intersectorale fondsen te creëren. In het kader van de doelstellingen om de werkgelegenheidsgraad in België te verhogen en de problematiek van knelpuntberoepen op de arbeidsmarkt krachtiger aan te pakken, worden hiermee in het bijzonder mogelijkheden geboden om de intersectorale mobiliteit van werknemers van de ene sector naar knelpuntberoepen in een andere sector te faciliteren via gemeenschappelijke acties, door bijvoorbeeld opleidingen buiten de bevoegdheid van het eigen fonds te faciliteren.

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

Voordien bestond de mogelijkheid tot de oprichting van gemeenschappelijke fondsen voor bestaanszekerheid enkel onder bepaalde voorwaarden voor de inrichting van aanvullende pensioenen. Met de hier aangebrachte wijzigingen wordt deze mogelijkheid uitgebreid voor de andere taken die Fondsen voor Bestaanszekerheid kunnen opnemen. Een aantal voorwaarden die in dit kader al werden opgelegd via bepalingen in de Wet betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid van 28 april 2003, worden hiervoor nu overgenomen in bijkomende artikelen in de Wet betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid zelf.

— Hoofdstuk 14 strekt ertoe in Boek XV, titel 3, hoofdstuk 2, van het Wetboek van economisch recht nieuwe inbreuken en sancties van niveau 2 op te nemen tegen platformexploitanten die de in artikel 20 van dit wetsontwerp bedoelde verzekering niet afsluiten.

In het kader van dit wetstonwerp heeft de wetgever gewenst tussen te komen met het oog op het verduidelijken van de werking, de procedure en de rol van de huidige Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelaties (hierna "De Commissie"), en voor een hogere rechtszekerheid met betrekking tot de kwalificatie van de nieuwe en bestaande arbeidsrelaties.

Verschillende bepalingen beogen deze doelstelling te bereiken.

De voornaamste bestaat erin de preventieve rol van de Commissie uit te klaren en te versterken.

En plus de son rôle traditionnel consistant à prendre des décisions en matière de ruling social préventif, la Commission aura pour nouvelle mission de rendre un avis consultatif à l'initiative conjointe de parties à la relation de travail ou sur demande unilatérale d'une de ces parties dès lors que le statut social envisagé est incertain. Cet avis ne sera pas contraignant et ne liera pas les institutions de sécurité sociale concernées.

Dans le cas d'une saisine unilatérale de la Commission pour un avis, une des spécificités de cette mesure est que, si la qualification retenue dans cet avis diffère de celle juridiquement choisie par parties, la partie demanderesse doit alors notifier cet avis à l'autre partie à la relation de travail de telle sorte que cette dernière ait la possibilité d'intervenir à la procédure.

L'objectif poursuivi est d'assurer la transparence à l'encontre de chacune des parties concernées. L'autre partie à la relation de travail sera ainsi en mesure de saisir la Commission afin qu'elle rende une décision après un débat contradictoire.

Le présent projet de loi prévoit également la notification de toutes les demandes de décisions adressées à la Commission au Conseil National du Travail (CNT). L'objectif est d'informer les représentants des travailleurs, des employeurs et des indépendants de l'existence d'une telle demande en vue, le cas échéant, de joindre des dossiers similaires. (Il s'agit des dossiers de plusieurs personnes qui exercent exactement les mêmes activités dans les mêmes conditions pour une même entreprise). Afin de considérer chacun des dossiers à la lumière de ses éléments concrets, la Commission rendra toutefois des décisions individuelles dans chacun de ces dossiers connexes.

Ensuite, les décisions de la Commission seront dorénavant communiquées dans un certain délai aux institutions de sécurité sociale concernées par la relation de travail afin que ces dernières donnent une suite utile à ces décisions.

Par ailleurs, en vue d'assurer une meilleure transparence sur la législation en matière de nature des relations de travail et sur le rôle et le fonctionnement de la Commission, le législateur a souhaité accentuer le rôle primordial des caisses d'assurances sociales et des secrétariats sociaux dans l'information sur les dispositions de la présente loi et la correcte orientation des parties vers la Commission.

Enfin, le présent projet de loi prévoit la nomination d'un président suppléant pour assurer la continuité du fonctionnement de la Commission, la condition que le

Bovenop zijn traditionele rol die erin bestaat beslissingen te nemen inzake preventieve sociale ruling, zal de Commissie de nieuwe opdracht hebben om adviezen uit te brengen op gezamenlijk initiatief van de partijen bij een arbeidsrelatie of op eenzijdige vraag van één van de partijen van zodra het beoogde sociaal statuut onzeker is. Dit advies is niet dwingend en bindt de betreffende instellingen van sociale zekerheid niet.

In geval van een eenzijdig vatten van de Commissie voor een advies, is één van de specifieke elementen in de maatregel dat, indien de kwalificatie weerhouden in het advies verschilt van deze die, juridisch gezien, gekozen werd door de partijen, de vragende partij dit advies ter kennis dient te brengen van de andere partij bij de arbeidsrelatie zodat deze laatste de mogelijkheid heeft om tussen te komen in de procedure.

Het beoogde doel is om transparantie te verzekeren ten opzichte van beide betrokken partijen. De andere partij bij de arbeidsrelatie zal zo in de mogelijkheid verkeren om de Commissie te vatten opdat deze een beslissing zou nemen na een tegensprekelijk debat.

Huidig wetsontwerp voorziet ook in de kennisgeving aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) van alle aanvragen tot beslissing gericht aan de Commissie. De doelstelling is om de representatieve organisaties van werknemers, werkgevers et zelfstandigen te informeren over het bestaan van deze aanvragen om, in voorkomend geval, gelijke dossiers samen te voegen. (Het gaat hierbij om dossiers van verschillende personen die exact dezelfde activiteiten uitvoeren onder dezelfde voorwaarden voor dezelfde opdrachtgever). Om elk van deze dossiers te beoordelen in het licht van dezelfde concrete elementen, zal de Commissie niettemin individuele beslissingen uitbrengen in elke van de verwante dossiers.

Vervolgens zullen de beslissingen van de Commissie voortaan aan de bij de arbeidsrelatie betrokken instellingen van sociale zekerheid meegedeeld worden binnen een bepaalde termijn zodat deze nuttig gevolg geven aan deze beslissingen.

Daarnaast heeft de wetgever gewenst om, met het oog op een betere transparantie inzake de aard van de arbeidsrelaties en werking van de Commissie, de primordiale rol van de sociale verzekeringsfondsen en sociale secretariaten te accentueren wat betreft informatie over de bepalingen van deze wet en een correcte oriëntering van de partijen richting Commissie.

Tot slot voorziet huidig wetsontwerp in de benoeming van een plaatsvervangend voorzitter om de continuïteit van de werking van de Commissie te verzekeren, de

président appartienne à une juridiction du travail afin d'assurer une expertise correcte et quelques adaptations techniques nécessaires.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{ER}

Disposition introductive

Article 1^{er}

Cette disposition précise le fondement constitutionnel en matière de compétence.

CHAPITRE 2

Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel

Art. 2

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

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

Art. 3

Cet article contient des mesures transitoires pour les conventions collectives de travail sectorielles conclues avant l'entrée en vigueur de l'article 2 et qui ne respectent pas le délai minimal de communication de trois jours ouvrables prévu à l'article 2. Cette disposition a pour but de respecter la concertation sociale et les conventions collectives de travail précédemment conclues.

voorwaarde dat de voorzitter behoort tot een arbeidsrecht om de correcte expertise te verzekeren, en enkele noodzakelijke technische aanpassingen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze bepaling bepaalt de grondwettelijke bevoegdheidsgrondslag.

HOOFDSTUK 2

Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

Art. 2

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

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

Art. 3

Dit artikel bevat overgangsmaatregelen voor de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten vóór de inwerkingtreding van artikel 2, die de in artikel 2 voorziene minimale bekendmakingstermijn van drie werkdagen niet in acht nemen. Deze bepaling heeft tot doel het sociaal overleg en de eerder afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten te respecteren.

Après l'entrée en vigueur de l'article 2, ces conventions collectives de travail sectorielles existantes continuent à produire leurs effets pendant un certain temps.

En principe, elles restent en effet applicables jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective de travail sectorielle relative au délai minimal de communication, rendue obligatoire par le Roi, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 inclus (paragraphe 1^{er}).

Si aucune convention collective de travail sectorielle n'est entrée en vigueur avant le 1^{er} janvier 2023, ces conventions collectives de travail sectorielles existantes cesseront de produire leurs effets à partir du 1^{er} janvier 2023 et un délai minimal de communication de sept jours ouvrables sera dès lors applicable.

Toutefois, un certain nombre de dérogations au principe énoncé au paragraphe 1^{er} sont prévues. Des mesures transitoires spécifiques s'appliquent en effet à certaines de ces conventions collectives de travail sectorielles (paragraphe 2 et 3).

Ainsi, pour un certain nombre de commissions paritaires qui disposent actuellement d'une convention collective de travail qui prévoit une durée inférieure à trois jours ouvrables, il est prévu que ces conventions collectives de travail pourront continuer à s'appliquer après le 31 décembre 2022 et ce jusqu'à ce qu'elles cessent d'être en vigueur.

Ceci concerne notamment des activités dans 3 secteurs:

— la Commission paritaire de l'horticulture (CP 145): les activités de ce secteur dépendent beaucoup des conditions météorologiques et il est donc nécessaire de disposer de la flexibilité nécessaire pour laisser les travailleurs effectuer leurs activités ou non;

— la Commission paritaire pour le nettoyage (CP 121): l'exception existante peut être maintenue sous la forme d'une mesure transitoire en cas d'exécution de travaux commandés par une nécessité imprévue et après l'accord du travailleur;

— la Commission paritaire auxiliaire pour les employés (CP 200): certaines activités qui impliquent parfois des ajustements de dernière minute, comme dans les auto-écoles, et pour lesquelles il existe aujourd'hui une dérogation, peuvent également conserver temporairement leur dérogation grâce à la mesure transitoire.

Pour la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et pour la Commission paritaire pour l'entretien

Ook na de inwerkingtreding van artikel 2 blijven deze bestaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten nog enige tijd hun uitwerking behouden.

In de regel blijven zij met name van toepassing tot de inwerkingtreding van een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake de minimale bekendmakingstermijn die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard en dit uiterlijk tot en met 31 december 2022 (paragraaf 1).

Wanneer er voor 1 januari 2023 geen nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden, zullen deze bestaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2023 niet langer uitwerking hebben en zal bijgevolg er een minimale bekendmakingstermijn zeven werkdagen gelden.

Op het principe uit paragraaf 1 worden evenwel een aantal afwijkingen voorzien. Voor bepaalde van deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten gelden namelijk specifieke overgangsmaatregelen (paragrafen 2 en 3).

Zo wordt voor een aantal paritaire comités die vandaag een collectieve arbeidsovereenkomst hebben die een termijn voorziet lager dan drie werkdagen bepaald dat deze cao's van toepassing kunnen blijven na 31 december 2022 en dit totdat zij buiten werking treden.

Het betreft met name activiteiten in 3 sectoren:

— het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf (PC 145): de activiteiten in deze sector hangen zeer sterk af van de weersomstandigheden en hierdoor is het noodzakelijk om de nodige flexibiliteit te hebben om werknemers al dan niet werkzaamheden te laten verrichten;

— het Paritair Comité voor de schoonmaak (PC 121): de bestaande uitzondering kan onder de vorm van een overgangsmaatregel blijven bestaan in geval arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist en na instemming van de werknemer;

— het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (PC 200): bepaalde activiteiten die soms te maken hebben met last minute aanpassingen, zoals in autorijscholen, en waarvoor vandaag een afwijking bestaat, kunnen ook dankzij de overgangsmaatregel hun uitzondering nog tijdelijk behouden.

Voor het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) en voor het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC

du textile (CP 110), il existe une règle spécifique concernant la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail. Si les partenaires sociaux n'ont pas conclu de convention collective de travail d'ici la fin de l'année 2022, ils pourront en tout cas se rabattre sur un délai minimal de trois jours ouvrables sans devoir conclure une convention collective dérogeant au délai normal de sept jours ouvrables. Bien entendu, les partenaires sociaux sont libres de conclure une nouvelle CCT après le 31 décembre 2022. Elle devra évidemment être conforme à l'article 2 de cette loi.

En d'autres termes, chaque convention collective de travail sectorielle nouvellement conclue devra donc respecter le délai minimal de trois jours ouvrables prévu à l'article 2.

Art. 4

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

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

CHAPITRE 3

Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Section 1

Prestations normales sur quatre jours

Art. 5

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

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

110) geldt een bijzondere regeling voor wat betreft het afsluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst. Indien de sociale partners voor eind 2022 geen cao hebben afgesloten, kan men sowieso terugvallen op een minimumtermijn van drie werkdagen zonder dat hiervoor een cao dient te worden afgesloten die afwijkt van de normale termijn van zeven werkdagen. Het staat de sociale partners uiteraard vrij om ook na 31 december 2022 een nieuwe cao af te sluiten. Deze zal evident moeten voldoen aan artikel 2 van deze wet.

Met andere woorden, elke nieuwe afgesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten dient dus de in artikel 2 voorziene minimumtermijn van drie werkdagen te respecteren.

Art. 4

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

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

HOOFDSTUK 3

Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Afdeling 1

Normale prestaties op 4 dagen

Art. 5

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

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

Dans ce contexte, on entend par prestations normales (de travail) à temps plein, la durée hebdomadaire de travail à temps plein de 38 heures (ou 40 heures maximum dans la mesure où une moyenne de 38 heures par semaine est travaillée) ou de la durée inférieure utilisée dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail.

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

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

Cette dérogation ne peut être appliquée qu'après la demande écrite préalable du travailleur d'entrer dans un tel système et après la conclusion d'une convention entre l'employeur et le travailleur qui doit notamment déterminer l'horaire de travail concret de la semaine de quatre jours. La demande porte sur une période de maximum six mois mais est renouvelable. Cela signifie que le travailleur peut à nouveau introduire une telle demande auprès de son employeur après la fin de chaque période de maximum six mois. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposé à cet égard, la demande écrite peut être faite tant sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) que par voie électronique (par exemple par e-mail).

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

Si l'employeur souhaite donner suite à la demande du travailleur, ils doivent conclure une convention dans laquelle l'horaire de travail concret de la semaine de quatre jours est convenu. Cette convention est conclue par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de la semaine de quatre jours. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle la semaine de quatre jours est appliquée (maximum six mois).

Daarbij wordt onder normale voltijdse (arbeids)prestaties verstaan, de normale voltijdse wekelijkse arbeidsduur van 38 u (of max. 40u voor zover er dan gemiddeld 38u per week wordt gewerkt) of van de lagere duur vastgesteld in het kader van een collectieve arbeidsduurvermindering.

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

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

Deze afwijking kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van de werknemer om in een dergelijk systeem in te stappen en na het sluiten van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer die onder andere het concrete uurrooster van de vierdagenweek moet vastleggen. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden maar is hernieuwbaar. Dat betekent dat de werknemer telkens opnieuw een dergelijk verzoek kan richten aan zijn werkgever na afloop van elke periode van maximum zes maanden. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan het schriftelijk verzoek zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

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

Indien de werkgever wenst in te gaan op het verzoek van de werknemer, zullen zij een overeenkomst moeten sluiten waarin het concrete uurrooster van de vierdagenweek wordt overeengekomen. Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer begint te werken in de vierdagenweek. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende de welke de vierdagenweek wordt toegepast (maximum zes

Après la fin de chaque période, une nouvelle convention peut chaque fois être conclue à la suite d'une nouvelle demande du travailleur.

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

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

Suite à l'avis de l'Autorité de protection des données, le projet ne prévoit plus la transmission systématique d'une copie de la convention au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale. Lorsque le CPPT, ou à défaut, la délégation syndicale en fait la demande, une copie de la convention doit être transmise. Lorsque et dans la mesure où cela est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public ou obligations qui leur incombent en vertu de la loi, de règles prises en exécution de celle-ci ou d'une convention collective de travail, dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail.

Essentiellement, cet article contient une procédure de dialogue qui offre la possibilité au travailleur de demander un aménagement de son temps de travail. Cependant, il ne s'agit pas d'un droit absolu pour le travailleur à un aménagement du temps de travail. L'intention est que l'employeur et le travailleur parviennent à un accord qui réponde à leurs besoins. En d'autres termes, l'employeur n'est pas obligé d'accéder à la demande du travailleur.

L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposé à cet égard, la demande écrite peut être faite soit sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) ou par voie électronique (par exemple par e-mail).

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

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur

maanden). Na afloop van elke periode kan telkens een nieuwe overeenkomst worden gesloten ingevolge een nieuw verzoek van de werknemer.

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

Met het oog op het waken over het respecteren van het welzijn van de werknemer, krijgt het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij gebreke, de syndicale afvaardiging de mogelijkheid om een afschrift van de overeenkomst op te vragen.

Gevolg gevend aan het advies aan de Gegevensbeschermingsautoriteit voorziet het ontwerp niet langer in het systematisch overmaken van een afschrift van deze overeenkomst aan het CPBW of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. Wanneer het CPBW of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt moet hen een afschrift van deze overeenkomst worden overgemaakt. Dit wanneer en op voorwaarde dat dit noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taken van algemeen belang of hun verplichtingen krachtens de wet, de ter uitvoering daarvan vastgestelde voorschriften of een collectieve arbeidsovereenkomst, op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk.

In wezen bevat dit artikel een dialoogprocedure die de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut recht voor de werknemer op een aanpassing van de werktijd. Het is de bedoeling dat de werkgever en werknemer tot een akkoord komen dat aan hun beide behoeften beantwoordt. De werkgever is m.a.w. niet verplicht om het verzoek van de werknemer in te willigen.

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer moet deze weigering schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan dit zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

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

Het is de werkgever verboden handelingen te stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan

qui introduit une telle demande, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

Le paragraphe 3 de cet article prévoit, à la demande des organisations de travailleurs représentées au Conseil National du Travail (Avis n°2.289 du 17 mai 2022 – Avant-projet de loi portant diverses dispositions relatives au travail), qu'un travailleur qui, en application de cette nouvelle réglementation, effectue des prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine, qu'aucune heure supplémentaire volontaire au sens de l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne peut être effectuée les autres jours de la semaine. Il serait, en effet, contraire à la ratio legis de cette mesure d'une semaine de travail réduite à quatre jours, qui est d'assurer un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle à la demande du travailleur, que ce travailleur puisse en même temps prester des heures supplémentaires volontaires les autres jours de la semaine.

Suite à la demande des représentants des employeurs au Conseil National du Travail (Avis n°2.289 du 17 mai 2022 – Avant-projet de loi portant diverses dispositions relative au travail), le paragraphe 4 de cet article prévoit que lorsque la semaine de quatre jours est introduite par convention collective de travail, le règlement de travail peut être adapté à partir du dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sans que la procédure de modification du règlement de travail ne doive être respectée. Si la semaine de quatre jours est introduite sur la base du règlement de travail, l'horaire de travail de la semaine de quatre jours doit être repris dans le règlement de travail via la procédure normale de modification du règlement de travail.

Section 2.

Régime hebdomadaire alterné

Art. 6

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

Avec le régime hebdomadaire alterné, on introduit un nouveau régime de travail qui permet d'organiser le régime de travail à temps plein selon un cycle sur deux semaines consécutives (c'est-à-dire une succession de

de arbeidsbetrekking van de werknemer die dergelijk verzoek verricht, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

Paragraaf 3 van dit artikel bepaalt, op vraag van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad (Advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 - Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen), dat een werknemer die in toepassing van deze nieuwe regeling zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week, geen vrijwillige overuren in de zin van artikel 25*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan presteren op de andere dagen van de week. Het zou inderdaad volledig ingaan tegen de ratio legis van deze maatregel van een verkorte werkweek van vier dagen, namelijk zorgen voor een beter evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven op vraag van de werknemer, indien deze werknemer tegelijk vrijwillige overuren zou kunnen presteren op de andere dagen van de week.

Gevolg gevend aan de vraag van de werkgeversvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad (Advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 - Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen), bepaalt paragraaf 4 van dit artikel dat wanneer de vierdagenweek wordt ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement zal kunnen worden aangepast vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd. Indien de vierdagenweek wordt ingevoerd op grond van het arbeidsreglement zal het uurrooster van de vierdagenweek in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen via de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

Afdeling 2.

Wisselend weekregime

Art. 6

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

Met dit wisselend weekregime wordt een nieuwe arbeidsregeling ingevoerd die het mogelijk maakt om de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over twee opeenvolgende weken (d.i. een

quatorze horaires de travail journaliers dans un ordre fixe - c'est-à-dire qu'ils se répètent toujours de la même manière), pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que les prestations de la première semaine soient compensées par les prestations de la deuxième semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale du travail.

Par exception, pour le 3^e trimestre de l'année et en dehors du 3^e trimestre suite à un événement imprévu dans le chef du travailleur, le cycle de deux semaines peut être porté à quatre semaines. À la demande des organisations patronales du Conseil National du Travail (Avis n° 2.289 du 17 mai 2022 - Avant-projet de loi portant diverses dispositions sociales), la durée hebdomadaire normale du travail doit alors être respectée en moyenne sur le cycle de quatre semaines. Le but est de permettre d'organiser son temps de travail aux modalités de garde d'enfants pendant les vacances scolaires d'été et de permettre le travailleur à faire face aux événements imprévus.

On entend par durée normale de travail hebdomadaire, la durée normale de travail hebdomadaire à temps plein de 38 heures (ou de 40 heures maximum dans la mesure où une moyenne de 38 heures par semaine est travaillée) ou de la durée inférieure déterminée dans le cadre d'une réduction collective de la durée du temps de travail.

Cette mesure n'est ouverte qu'aux travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, il est déjà possible aujourd'hui d'organiser le régime de travail selon un cycle qui s'étale sur plus d'une semaine (par exemple sur deux ou quatre semaines consécutives) dans lequel des périodes avec des heures de travail supérieures et inférieures alternent dans un ordre fixe.

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

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

Le dépassement des limites de la durée du travail fixées à l'article 19 de la loi sur le travail n'est autorisé

opéenvolging van veertien dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde – d.w.z. dat deze zich dus steeds op dezelfde manier herhalen) waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven.

Bij wijze van uitzondering, zal gedurende het 3^{de} trimester van het jaar en buiten het 3^{de} trimester ingeval er zich een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer voordoet, de cyclus van twee weken naar een cyclus van vier weken kunnen gebracht worden. Op vraag van de werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad (Advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 - Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen) moet de normale wekelijkse arbeidsduur in dat geval gemiddeld worden nageleefd over de cyclus van vier weken. Dit om toe te laten dat de werktijd georganiseerd wordt volgens de modaliteiten van opvangregeling van de kinderen gedurende de zomervakantie en het ondervangen van onvoorziene gebeurtenissen.

Onder de normale wekelijkse arbeidsduur wordt daarbij verstaan, de normale voltijdse wekelijkse arbeidsduur van 38 u (of max. 40u voor zover er dan gemiddeld 38u per week wordt gewerkt) of van de lagere duur vastgesteld in het kader van een collectieve arbeidsduurvermindering.

Deze maatregel staat enkel open voor voltijdse werknemers. Voor deeltijdse werknemers is het op vandaag immers al mogelijk om de arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus die over meer dan een week is gespreid (bv. over twee of vier opeenvolgende weken) waarbij periodes met een hogere en lagere arbeidsduur elkaar in een vaste volgorde afwisselen.

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

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

De overschrijding van de in artikel 19 van de arbeidswet vastgestelde arbeidsduurgrenzen is slechts toegelaten

que dans les conditions et selon les autres règles prévues par le nouvel article 20^{quater} de la loi sur travail.

Cela implique, entre autres, le respect d'un certain nombre de formalités. Le dépassement ne peut être appliqué qu'à la suite d'une demande écrite préalable du travailleur à temps plein de passer à un autre régime hebdomadaire alterné et, à la suite de la conclusion d'une convention entre l'employeur et le travailleur, conformément aux dispositions du paragraphe 5, qui définit notamment, dans le cadre du régime hebdomadaire alterné, le cycle convenu, dans lequel les prestations s'inscrivent dans le cadre prévu par le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné. La demande du travailleur couvre une période de six mois maximum mais est renouvelable. Cela signifie que le travailleur peut faire une telle demande à plusieurs reprises à la fin de chaque période de six mois maximum. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposé à cet égard, la demande écrite peut être faite tant sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) que par voie électronique (par exemple par e-mail).

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

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

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

Essentiellement, le nouvel article 20^{quater} de la loi sur le travail contient une procédure de dialogue qui offre la possibilité au travailleur de demander un aménagement de son temps de travail. Cependant, il ne s'agit pas d'un droit absolu pour le travailleur à un aménagement du temps de travail. L'intention est que l'employeur et le travailleur parviennent à un accord qui réponde à leurs besoins.

onder de voorwaarden en nadere regels als bepaald in het nieuwe artikel 20^{quater} van de arbeidswet.

Het gaat o.a. om de naleving van een aantal formaliteiten. De overschrijding kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer om in te stappen in een wisselend weekregime en na het sluiten van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer, overeenkomstig de voorschriften bepaald in paragraaf 5, die onder andere de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus vastlegt, waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement. Het verzoek van de werknemer heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden maar is hernieuwbaar. Dat betekent dat de werknemer telkens opnieuw een dergelijk verzoek kan richten aan zijn werkgever na afloop van elke periode van maximum zes maanden. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan het schriftelijk verzoek zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

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

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

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

In wezen bevat het nieuwe artikel 20^{quater} van de arbeidswet immers een dialoogprocedure die de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut recht voor de werknemer op een aanpassing van de werktijd. Het is de bedoeling dat de werkgever en werknemer tot een akkoord komen dat aan hun beide behoeften beantwoordt.

Le paragraphe 4 de l'article 20^{quater} de la loi sur le travail contient les formalités que l'employeur doit respecter s'il décide de refuser la demande du travailleur. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans un mois. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposé à cet égard, la demande écrite peut être faite tant sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) que par voie électronique (par exemple par e-mail).

Si l'employeur souhaite accéder à la demande du travailleur, l'employeur et le travailleur devront conclure une convention qui détermine, entre autres, le cycle qu'ils conviennent dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Ceci est règlementé au paragraphe 5 du nouvel article 20^{quater}.

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

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

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

Le paragraphe 6 du nouvel article 20^{quater} de la loi sur le travail prévoit l'obligation pour l'employeur de conserver la demande du travailleur et la convention entre l'employeur et le travailleur sur le régime hebdomadaire alterné ou une copie de ces documents, soit sous forme papier, soit sous forme électronique, pendant leur période de validité, au lieu où le règlement du travail peut être consulté et de les conserver pendant cinq ans par la suite, ainsi que l'obligation pour l'employeur d'envoyer une copie au travailleur.

Suite à l'avis de l'Autorité de protection des données, le projet ne prévoit plus la transmission systématique d'une copie de la convention au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale. Le CPPT ou, à défaut la délégation syndicale, a la possibilité de demander la convention. Lorsque le

Paragraaf 4 van het nieuwe artikel 20^{quater} van de arbeidswet bevat de formaliteiten die de werkgever in acht moet nemen als hij beslist om het verzoek van de werknemer te weigeren. De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer moet deze weigering met name schriftelijk motiveren en binnen de maand aan de werknemer bezorgen. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan dit zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

Indien de werkgever wenst in te gaan op het verzoek van de werknemer, zullen de werkgever en werknemer een overeenkomst moeten sluiten die o.a. de cyclus vaststelt die zij in het kader van het wisselend weekregime overeenkomen. Dit wordt geregeld in paragraaf 5 van het nieuwe artikel 20^{quater}.

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

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

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

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

Gevolg gevend aan het advies aan de Gegevensbeschermingsautoriteit voorziet het ontwerp niet langer in het systematisch overmaken van een afschrift van deze overeenkomst aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. Het CPBW of, bij ontstentenis,

CPPT, ou à défaut, la délégation syndicale en fait la demande, une copie de la convention doit être transmise. Lorsque et dans la mesure où cela est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public ou obligations qui leur incombent en vertu de la loi, de règles prises en exécution de celle-ci ou d'une convention collective de travail, dans les domaines du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail.

L'article 20^{quater} prévoit également la possibilité d'adapter le régime hebdomadaire alterné en cas d'évènement imprévu dans le chef du travailleur. Cette adaptation ne peut se faire que sur une demande volontaire du travailleur qui justifie par écrit les raisons exceptionnelles qui le poussent à demander cette adaptation. Le travailleur peut donc convenir avec son employeur que le cycle s'étendra sur une période de quatre semaines consécutives.

Compte tenu de l'avis du Conseil d'État, il est précisé que les parties concluent à cet effet une convention écrite qui est annexée à la convention initiale visée au paragraphe 1, deuxième phrase, 2°, et qui précise le cycle sur quatre semaines consécutives sur lequel elles se sont accordées dans ce cadre ainsi que la période pendant laquelle ce cycle s'applique. Cette convention doit être conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler sous cette dérogation, c'est-à-dire au plus tard au moment où il a été dérogé pour la première fois à l'horaire initial prévu dans la convention visée au § 1, deuxième alinéa, 2° et § 5. Par conséquent, cette dérogation peut également être utilisée pour répartir le cycle sur quatre semaines si la période concernée a déjà commencé. Bien entendu, le cycle de quatre semaines doit alors inclure les prestations déjà réalisées.

À l'issue de ces quatre semaines, le travailleur retourne dans son cycle "normal" de deux semaines.

En outre, l'adaptation du régime hebdomadaire alterné ne porte pas préjudice à l'application de l'article 20^{quater}, § 3.

Lorsque le régime hebdomadaire alterné de travail est adapté en cas d'évènement imprévu dans le chef du travailleur, la convention relative à cette adaptation, visée au paragraphe 2, qui comprend entre autres le cycle convenu réparti sur quatre semaines consécutives, ou une copie de celle-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté durant toute la période où il est applicable. Il doit ensuite être

de vakbondsafvaardiging, krijgt wel de mogelijkheid om deze overeenkomst op te vragen. Wanneer het CPBW of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt moet hen een afschrift van deze overeenkomst worden overgemaakt. Dit wanneer en op voorwaarde dat dit noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taken van algemeen belang of hun verplichtingen krachtens de wet, de ter uitvoering daarvan vastgestelde voorschriften of een collectieve arbeidsovereenkomst, op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk.

Artikel 20^{quater} voorziet eveneens de mogelijkheid om het wisselend werkregime aan te passen ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer. Deze aanpassing kan enkel op vrijwillig verzoek van de werknemer die schriftelijk de redenen geeft om tot die aanpassing over te gaan. De werknemer kan zo afspreken met zijn werkgever dat de cyclus zich uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken.

Rekening houdend met het advies van de Raad van State werd hierbij verduidelijkt dat de partijen hiertoe een schriftelijke overeenkomst sluiten die als bijlage gaat bij de oorspronkelijke overeenkomst als bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, en die de cyclus over vier opeenvolgende weken vermeldt die zij in dit kader zijn overeengekomen, alsook de periode gedurende welke deze van toepassing zal zijn. Deze overeenkomst moet uiterlijk worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van deze afwijking, d.i. uiterlijk op het moment dat er de eerste maal wordt afgeweken van het oorspronkelijke uurrooster dat in de overeenkomst bedoeld in § 1, tweede lid, 2° en § 5 was voorzien. Er kan dus ook worden gebruik gemaakt van deze afwijking om de cyclus over vier weken te spreiden indien de betrokken periode reeds is aangevat. Uiteraard zal de cyclus over vier weken dan wel de reeds geleverde prestaties moeten omvatten.

Na afloop van die vier weken, keert de werknemer terug naar zijn 'normale' cyclus van twee weken.

Bovendien doet een dergelijke aanpassing geen afbreuk aan de toepassing van artikel 20^{quater}, § 3.

Als het wisselend weekregime is gewijzigd wegens een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer, dient de overeenkomst met betrekking tot deze aanpassing, als bedoeld in paragraaf 2, die o.a. de overeengekomen cyclus gespreid over vier opeenvolgende weken vermeldt, of een kopie ervan, in papieren of elektronische vorm bijgehouden te worden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd gedurende de hele periode waar deze op slaat. Nadien

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

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

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

Dans le prolongement de la question des représentants des travailleurs au Conseil National du Travail concernant le nouvel article 20^{bis}/1 de la loi sur le travail (Avis n° 2 289 du 17 mai 2022 - Avant-projet de loi portant diverses dispositions sociales), la même autorisation générale n'est pas prévue par l'article 25^{bis} de la loi sur le travail. La possibilité d'appliquer l'article 25^{bis} dans le cadre du régime hebdomadaire alterné est notamment limitée aux semaines où un dépassement de la durée hebdomadaire normale du travail est prévu en application de ce régime. Les travailleurs en régime hebdomadaire alterné peuvent donc seulement effectuer des heures supplémentaires volontaires au sens de l'article 25^{bis} de la loi sur le travail que pendant les semaines où la durée hebdomadaire de travail est supérieure à la durée hebdomadaire normale du travail. L'exécution des heures supplémentaires volontaires au cours d'une semaine où la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée hebdomadaire normale de travail (afin de respecter en moyenne cette durée hebdomadaire normale de travail) serait, en effet, aller à l'encontre de la logique de cette mesure du régime de la semaine alternée, à savoir assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle à la demande du travailleur.

Par exemple, dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné, si un cycle réparti sur deux semaines consécutives a été convenu avec une durée hebdomadaire de travail de 45h en semaine 1 et une durée hebdomadaire de travail de 31h en semaine 2 (afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de 38h), il sera possible d'effectuer des heures supplémentaires volontaires en semaine 1, mais pas en semaine 2. Au cours de la deuxième semaine, les prestations prévues (31h) sont inférieures à la durée hebdomadaire normale de travail (38h) et conformément au paragraphe 8, deuxième alinéa, l'article 25^{bis} du Code du travail ne peut être appliqué.

Le paragraphe 9, alinéa 1^{er}, de l'article 20^{quater} de la loi sur le travail prévoit l'interdiction de traitement

dient deze gedurende een jaar vanaf de dag waarop de uurroosters die het bevat niet meer van toepassing zijn bijgehouden te worden.

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

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

In lijn met de vraag van de werknemersvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot het nieuwe artikel 20^{bis}/1 van de arbeidswet (Advies nr. 2 289 van 17 mei 2022 - Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen) wordt eenzelfde algemene toelating niet voorzien voor artikel 25^{bis} van de arbeidswet. De mogelijkheid om in het kader van het wisselend weekregime toepassing te maken van artikel 25^{bis} wordt met name beperkt tot de weken waarin een overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur is voorzien in toepassing van dit regime. Werknemers in een wisselend weekregime kunnen bijgevolg enkel vrijwillige overuren in de zin van artikel 25^{bis} van de arbeidswet verrichten in de weken waarin de wekelijkse arbeidsduur hoger ligt dan de normale wekelijkse arbeidsduur. Het verrichten van vrijwillige overuren in een week waarin de wekelijkse arbeidsduur lager ligt dan de normale wekelijkse arbeidsduur (teneinde deze normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven) zou immers ingaan tegen de ratio legis van deze maatregel van het wisselend weekregime, namelijk zorgen voor een beter evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven op vraag van de werknemer.

Indien er bv. in het kader van een wisselend weekregime een cyclus gespreid over twee opeenvolgende weken is overeengekomen met een wekelijkse arbeidsduur van 45u in week 1 en een wekelijkse arbeidsduur van 31u in week 2 (teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur van 38u gemiddeld na te leven), dan zal het mogelijk zijn om in week 1 vrijwillige overuren te verrichten, maar niet in week 2. In week 2 liggen de voorziene prestaties (31u) immers lager dan de normale wekelijkse arbeidsduur (38u) en kan er overeenkomstig paragraaf 8, tweede lid dus geen toepassing worden gemaakt van artikel 25^{bis} van de arbeidswet.

Paragraaf 9, eerste lid, van het nieuwe artikel 20^{quater} van de arbeidswet voorziet in een verbod voor de

défavorable du travailleur qui fait une demande pour accéder à un régime hebdomadaire alterné.

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

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

Art. 7

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

Art. 8

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

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

Section 3.

Dispositions communes

Art. 9

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

Art. 10

Cet article modifie l'intitulé de la section 2 du chapitre 6 du livre 2 du Code pénal social pour y ajouter la

werkgever tot nadelige behandeling van de werknemer die een verzoek verricht om in te stappen een wisselend weekregime.

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

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

Art. 7

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

Art. 8

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

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

Afdeling 3.

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 9

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

Art. 10

Dit artikel wijzigt het opschrift van afdeling 2 van hoofdstuk 6 van Boek 2 van het Sociaal Strafwetboek

référence à la demande et à la convention exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi que la référence à la demande et la (ou les) convention(s) exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20quater de la loi précitée du 16 mars 1971.

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

Art. 11

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

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

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

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

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

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

en ajoute daarin de verwijzing naar het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971, evenals de verwijzing naar het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 16 maart 1971, in.

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

Art. 11

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12

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

CHAPITRE 4

Economie de plateforme

Section 1

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

Art. 13

Cet article adapte l'article 332, alinéa 1^{er}, de la loi sur la nature des relations de travail compte tenu de l'introduction du nouveau chapitre V/2.

Art. 14

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

Art. 15

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

Le paragraphe 1^{er} définit différentes notions utilisées dans le projet de loi: "plateforme numérique donneuse d'ordres", "travail via une plateforme", "exploitant de plateforme", "travailleur de plateforme".

Ces définitions s'inspirent largement de celles figurant dans la proposition de directive.

Pour répondre à la définition de la plateforme numérique donneuse d'ordres, les conditions légales doivent être remplies de manière cumulative.

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

Art. 12

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

HOOFDSTUK 4

Platformeconomie

Afdeling 1

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

Art. 13

Dit artikel past artikel 332, eerste lid, van de wet betreffende de aard van de arbeidsrelaties aan, rekening houdend met de invoering van het nieuwe hoofdstuk V/2.

Art. 14

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

Art. 15

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

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

Deze definities zijn grotendeels geïnspireerd op de definities die opgenomen zijn in het voorstel van richtlijn.

Om aan de definitie van het digitaal platform dat opdracht geeft te voldoen, moeten de wettelijke voorwaarden cumulatief worden vervuld.

Le projet ne vise pas les plateformes fournissant des services dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni les plateformes qui fournissent un service à caractère non lucratif.

Le paragraphe 2 prévoit que la relation de travail entre l'exploitant d'une plateforme numérique donneuse d'ordre et une personne exécutant un travail par l'intermédiaire d'une plateforme donneuse d'ordre est légalement présumée être exécutée, jusqu'à preuve du contraire, dans les liens d'un contrat de travail lorsqu'il apparaît qu'au moins 3 des 8 critères suivants ou 2 des 5 derniers critères suivants sont remplis:

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

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

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

Pour illustrer ce critère, on peut, à titre d'exemple, citer le cas du livreur à vélo. Le service consiste à effectuer des livraisons à vélo. En soi, exécuter le service au moyen d'un vélo n'est pas constitutif d'une restriction de la liberté dans le travail. En revanche, cela pourrait être le cas si le livreur ne peut pas choisir librement l'itinéraire emprunté ou, s'il est dans l'obligation de délivrer le colis en main propre du destinataire (sans, par exemple, pouvoir le délivrer chez un voisin) ou encore s'il doit avertir la plateforme selon un processus prédéterminé que le colis a bien été réceptionné en précisant l'heure de réception.

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

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateforme respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la

Het ontwerp viseert niet de aanbieders van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken.

De tweede paragraaf voorziet dat de arbeidsrelatie tussen de exploitant van een digitaal platform opdrachtgever en een persoon die het werk uitvoert via tussenkomst van een platform opdrachtgever, wettelijk wordt vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst wanneer blijkt dat minstens 3 van de hiernavolgende 8 criteria of 2 van de laatste 5 criteria zijn vervuld, behoudens bewijs van het tegendeel:

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

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

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

Dit criterium kan worden verduidelijkt aan de hand van het voorbeeld van de fietskoerier. De dienst bestaat uit leveringen per fiets. Het verrichten van de dienst met de fiets vormt op zichzelf geen beperking van de vrijheid van arbeid. Dit kan echter het geval zijn indien de bezorger niet vrij de gekozen route kan kiezen of indien hij verplicht is het pakket persoonlijk bij de ontvanger af te leveren (zonder het bijvoorbeeld bij een buurman te kunnen afleveren) of indien hij het platform volgens een vooraf bepaalde procedure in kennis moet stellen van de ontvangst van het pakket, met vermelding van het tijdstip van ontvangst.

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

5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers met uitzondering van maatregelen of voorschriften die bij wet zijn voorgeschreven of die noodzakelijk zijn ter bescherming van

présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail;

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

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

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

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

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

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

Les 8 critères se réfèrent à des facultés de la plateforme, peu importe qu'elle les exerce ou pas, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle "le lien de subordination, qui est la caractéristique du contrat de travail, existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne" (Cass. 4 février 2013, S110051F-S110154F).

de la gezondheid en de veiligheid van de gebruikers van de dienst, met inbegrip van klanten of de werknemers zelf, kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

6° de platformexploitant kan de prioritering van de toekenning van toekomstige werkaanbiedingen bepalen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met behulp van elektronische middelen;

7° de platformexploitant kan, met inbegrip van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk daadwerkelijk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve, indien voor wat betreft het laatste geval, de wet expliciet de mogelijkheid tot het beroep doen op onderaannemers beperkt;

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

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

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

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

De 8 criteria verwijzen naar de mogelijkheden van het platform, ongeacht of het deze uitoefent of niet, overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Cassatie volgens dewelke "de band van ondergeschiktheid, die kenmerkend is voor de arbeidsovereenkomst, bestaat zodra een persoon daadwerkelijk zijn gezag kan uitoefenen over de handelingen van een ander" (Cass. 4 februari 2013, S110051F-S110154F).

Il convient de garder à l'esprit que le fait que ces possibilités pour la plateforme ne sont pas exclues contractuellement n'est pas en soi suffisant pour conclure que ces possibilités sont réelles, par exemple, la possibilité d'exiger de ne pas effectuer de travaux pour des tiers doit être réelle et ne peut être déduite avec certitude de la simple présence ou absence d'une disposition contractuelle à cet effet.

L'alinéa 1^{er} du paragraphe 3 précise que la présomption est réfragable. Elle peut être renversée par toute voie de droit, notamment sur base des critères généraux.

L'alinéa 2 du paragraphe 3 prévoit que, conformément à l'article 332 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006 l'exécution effective de la relation de travail prime sur la qualification donnée par les parties mais qu'en plus, lors de l'évaluation effective de la relation de travail, il doit être tenu compte du caractère particulier de la gestion algorithmique et autres moyens technologiques.

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

Cela ne signifie évidemment pas que le simple recours à un algorithme entraîne une qualification de la relation de travail comme salarié.

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

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

Zo moet voor ogen gehouden worden dat het feit dat deze mogelijkheden voor het platform contractueel niet uitgesloten zijn op zich ook niet volstaat om te besluiten dat deze mogelijkheden reëel zijn, bv. de mogelijkheid om te eisen dat men geen werkzaamheden voor derden mag uitoefenen moet reëel zijn en kan niet puur uit de aan of afwezigheid van enige contractuele bepaling hieromtrent met zekerheid afgeleid worden.

Het eerste lid van paragraaf 3 verduidelijkt dat het vermoeden weerlegbaar is. Het kan weerlegd worden door elk middel van recht, in het bijzonder op basis van de algemene criteria.

Het tweede lid van paragraaf 3 bepaalt, conform artikel 332 van de programmawet (I) van 27 december 2006, dat de effectieve uitvoering van de arbeidsrelatie primeert op de kwalificatie die gegeven werd door de partijen maar dat bovendien bij de daadwerkelijke beoordeling van de arbeidsrelatie rekening moet worden gehouden met het bijzondere karakter van algoritmisch beheer en andere technologische middelen.

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

Dit betekent uiteraard niet dat het loutere gebruik van een algoritme leidt tot een kwalificatie van de arbeidsrelatie als werknemer.

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

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

Art. 16

Cet article adapte l'article 339 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 compte tenu de l'introduction d'un chapitre V/2.

Art. 17

Cet article introduit un nouvel article 342/1 qui prévoit que le nouveau chapitre V/2 concernant la présomption applicable aux plateformes numériques donneuses d'ordres fera l'objet, d'une première évaluation intermédiaire un an, après son entrée en vigueur et d'une seconde évaluation à l'issue de la seconde année de l'entrée en vigueur.

Ces évaluations seront réalisées par le Conseil National du Travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, en concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale.

Art. 18

Cet article règle l'entrée en vigueur de cette section.

Section 2

Couverture des accidents survenus aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Art. 19

Une disposition autonome est prévue afin d'obliger les exploitants de plateforme à conclure une assurance de droit commun afin de couvrir les travailleurs indépendants travaillant dans le cadre des plateformes numériques contre les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités.

En cas de défaut d'assurance, les plateformes seront tenues civilement responsables des dommages corporels survenus aux travailleurs indépendants dans le cadre de leur occupation par ces plateformes numériques donneuses d'ordre.

Art. 16

Dit artikel past artikel 339 van de programmawet (I) van 27 december 2006 aan, rekening houdend met de invoering van een nieuw hoofdstuk V/2.

Art. 17

Dit artikel voert een nieuw artikel 342/1 in dat bepaalt dat het nieuwe hoofdstuk V/2, aangaande het vermoeden dat van toepassing is op de digitale platformen opdrachtgever, het voorwerp zal uitmaken van een eerste tussentijdse evaluatie een jaar na diens inwerkingtreding en een tweede evaluatie twee jaar na de inwerkingtreding.

Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen, in overleg met de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, de Rijdsdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst.

Art. 18

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze afdeling.

Afdeling 2

Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

Art. 19

Er is voorzien in een autonome bepaling die platformexploitanten ertoe verplichten een verzekering van gemeen recht af te sluiten om zelfstandigen, werkzaam op digitale platforms, te beschermen tegen lichamelijke schade veroorzaakt door ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.

Bij gebrek aan verzekering zullen de platformen burgerlijk aansprakelijk worden gesteld voor lichamelijke schade van de zelfstandigen tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden door deze digitale platformen die opdrachten geven.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir la couverture du contrat d'assurance à l'assistance juridique pour les risques visés au § 1^{er}.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de garanties minimales des contrats d'assurance visés au présent article. Celles-ci doivent garantir une protection au moins équivalente à celle prévue dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Art. 20

Cet article prévoit une adaptation des compétences des juridictions du travail afin de leur donner compétence pour les litiges relatifs aux contrats d'assurance de droit commun, qui doivent être conclus par les exploitants de plateformes numériques au profit des travailleurs indépendants sur ces plateformes numériques.

Art. 21

Délégation est donnée au Roi pour fixer l'entrée en vigueur de la section.

CHAPITRE 5

Trajets de transition

Art. 22 et 23

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

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

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

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de dekking van het verzekeringscontract uitbreiden tot rechtsbijstand voor de in § 1 bedoelde risico's.

De Koning legt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimumgarantievoorwaarden vast van de verzekeringsovereenkomsten voorzien in dit artikel. Deze moeten minstens een gelijkwaardige bescherming bieden zoals voorzien in de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen.

Art. 20

Dit artikel voorziet een aanpassing van de bevoegdheden van de arbeidsrechtbanken en -hoven, teneinde deze bevoegd te maken voor de geschillen inzake de gemeenrechtelijke (arbeidsongevallen)verzekeringsovereenkomsten, verplicht afgesloten door de exploitanten van digitale platformen ten behoeve van de zelfstandigen werkzaam binnen deze digitale platformen.

Art. 21

De Koning wordt gemachtigd de datum van inwerkingtreding van deze afdeling te bepalen.

HOOFDSTUK 5

Transitietrajecten

Art. 22 en 23

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

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

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

constitue une faculté et en aucun cas une obligation. L'employeur ne peut donc pas exercer de pression sur le travailleur pour qu'il accepte un trajet de transition. Le refus du travailleur de s'engager dans un trajet de transition ne pourra à aucun moment donner lieu à un traitement défavorable ou à des sanctions au regard de ses droits aux allocations de chômage.

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

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

La résiliation anticipée du trajet de transition n'a pas d'effet sur le délai de préavis initial. Si l'employeur-utilisateur met fin au trajet de transition de manière anticipée, le travailleur retourne chez son employeur d'origine pour accomplir le reste de la période de préavis. Si cet employeur résilie le contrat de travail pendant la période de préavis, le travailleur a droit à une indemnité de préavis compensatoire comme cela aurait été le cas sans le trajet de transition.

L'intention de ce dispositif n'est pas non plus de mettre le travailleur dans une situation où le délai de préavis initial est prolongé. Il est prévu que le travailleur, en cas de résiliation du trajet de transition par l'employeur-utilisateur, puisse mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par voie de contre-préavis. Il est également stipulé que le trajet de transition a lieu pendant le délai de préavis: il s'agit d'une forme de mise à disposition autorisée pendant le délai de préavis. Si le délai de préavis prend fin, il en va de même pour la mise à disposition (le trajet de transition).

Si le travailleur tombe malade pendant le trajet de transition, il a droit au salaire garanti à la charge de son employeur, conformément aux dispositions de la loi

appliquer van een transitietraject betreft een mogelijkheid en geenszins een verplichting. De werkgever mag de werknemer dan ook niet onder druk zetten om een transitietraject te aanvaarden. De weigering door de werknemer om in een transitietraject te stappen kan op geen enkel ogenblik aanleiding geven tot een nadelige behandeling of tot sancties op het vlak van zijn rechten op werkloosheidsuitkering.

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

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

De vervroegde opzegging van het transitietraject heeft geen impact op de oorspronkelijke opzeggingstermijn. Indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject, keert de werknemer terug bij zijn oorspronkelijke werkgever om daar de rest van de opzeggingstermijn te presteren. Indien die werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn zou verbreken, heeft de werknemer recht op een compenserende opzeggingsvergoeding op dezelfde manier zoals dat het geval zou zijn geweest zonder transitietraject.

Evenmin is het de bedoeling van de regeling om de werknemer in een situatie te brengen waarin de oorspronkelijke opzeggingstermijn wordt verlengd. Er is voorzien dat de werknemer, in geval van opzeg van het transitietraject door de werkgever-gebruiker, bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde kan maken aan het transitietraject. Er is ook bepaald dat het transitietraject plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn: het gaat om een vorm van toegelaten terbeschikkingstelling tijdens de opzeggingstermijn. Indien de opzeggingsstermijn afloopt, zal dus ook aan de terbeschikkingstelling (het transitietraject) een einde komen.

Indien de werknemer ziek valt tijdens het transitietraject heeft hij ten laste van zijn werkgever recht op gewaarborgd loon conform de bepalingen van de

relative aux contrats de travail. Si, pendant la période du trajet de transition, une situation de manque de travail ou de force majeure survient chez l'employeur, mais que le travailleur continue à travailler dans son trajet de transition chez l'employeur-utilisateur, le travailleur a droit à sa rémunération normale. À l'inverse, si une situation de manque de travail ou de force majeure survient chez l'utilisateur, le travailleur retourne chez l'employeur initial pour y poursuivre son travail et reçoit sa rémunération normale. Aucune exception n'est expressément prévue en ce qui concerne le droit au congé pour recherche d'un emploi. En principe, le travailleur a donc également droit à un congé pour recherche d'un emploi pendant la période du trajet de transition, mais il doit s'abstenir de tout abus de droit.

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

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

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

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

Arbeidsovereenkomstenwet. Indien tijdens de periode van het transitietraject zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de werkgever, maar de werknemer bij de werkgever-gebruiker zijn transitietraject blijft uitoefenen, heeft de werknemer recht op zijn gewone loon. Indien omgekeerd zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de gebruiker, keert de werknemer terug bij de oorspronkelijke werkgever om daar de opzeggingstermijn verder te presteren en ontvangt hij zijn gewone loon. Met betrekking tot het recht op sollicitatieverlof is niet uitdrukkelijk in enige uitzondering voorzien. In principe heeft de werknemer dus ook tijdens het transitietraject recht op sollicitatieverlof, doch hij dient zich te onthouden van enig rechtsmisbruik.

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

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

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

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

CHAPITRE 6

Promotion de l'employabilité

Art. 24

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

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

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

En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Toutefois, ce nouveau régime de l'article 39^{ter} ne s'applique pas lorsqu'un trajet de transition est instauré en application du nouvel article 37/13 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'introduit par le chapitre 5 de la présente loi.

Les mesures d'employabilité du nouvel article 39^{ter} sont complémentaires au régime général de reclassement professionnel tel que réglementé par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'obligation pour le travailleur de rester disponible pour suivre des mesures d'employabilités prend fin si

HOOFDSTUK 6

Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 24

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

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

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

In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel. In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel. Deze nieuwe regeling van artikel 39^{ter} is evenwel niet van toepassing wanneer een transitietraject wordt opgestart in toepassing van het door hoofdstuk 5 van deze wet voorziene nieuwe artikel 37/13 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De inzetbaarheidsbevorderende maatregelen van het nieuwe artikel 39^{ter} komen bovenop met het algemene regime van outplacement zoals geregeld door de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen

le travailleur s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou s'il exerce une activité indépendante.

Si le travailleur ne suit pas les mesures d'employabilité, il n'y a pas de conséquence sur son droit aux allocations de chômage.

Art. 25

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

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

Art. 26

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

CHAPITRE 7

E-commerce

Section 1^{re}

Cadre spécifique pour l'E-commerce

Art. 27

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

Il s'agit de la possibilité, en ce qui concerne les activités d'e-commerce, comme définit dans l'article 56 de la loi-programme susmentionné, d'introduire dans l'entreprise un travail de nuit qui ne constitue pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au

te volgen vervalt indien de werknemer een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Indien de werknemer de inzetbaarheidsverhogende maatregelen niet volgt zijn er geen gevolgen op het vlak van zijn recht op werkloosheidsuitkeringen.

Art. 25

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

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

Art. 26

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

HOOFDSTUK 7

E-commerce

Afdeling 1

Specifiek kader voor E-commerce

Art. 27

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

Het gaat over de mogelijkheid om, voor activiteiten van e-commerce, zoals gedefinieerd in artikel 56 van voormelde Programmawet, nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt in de zin van artikel 38, § 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in

sens de l'article 38, paragraphe 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sur base de la conclusion d'une convention collective de travail "ordinaire", en plus de la possibilité d'introduire cette forme de travail de nuit dans l'entreprise via une modification du règlement de travail (= mention des horaires de travail concrets dans le règlement de travail sur base de la procédure normale de modification du règlement de travail). Le travail de nuit visé dans la présente section concerne donc le travail qui est effectué le soir entre 20h et 24h.

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

— soit via la procédure de modification du règlement de travail (règle normale);

— soit via la conclusion d'une convention collective de travail "ordinaire".

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

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

Section 2

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

Art. 28

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

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

de onderneming in te voeren op basis van het sluiten van een "gewone" collectieve arbeidsovereenkomst, naast de mogelijkheid om deze vorm van nachtarbeid in de onderneming in te voeren via een wijziging van het arbeidsreglement (= opname van de concrete uurroosters in het arbeidsreglement op basis van de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement). De in deze afdeling geviseerde nachtarbeid betreft dus de arbeid die gepresteerd wordt tussen 20 u en 24 u 's avonds.

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

— ofwel via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (normale regel);

— ofwel door het sluiten van een 'gewone' collectieve arbeidsovereenkomst.

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

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

Afdeling 2

Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce

Art. 28

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

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

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

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

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui seront utilisés pour l'évaluation de l'expérience.

Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes.

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

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

Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. La demande du travailleur doit être conservée par l'employeur afin de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et au travail de nuit et tenue à la disposition des inspecteurs

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

Bij dit experiment moet een synergie worden gezocht tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid resulterend in een win-winsituatie voor de werkgever en de werknemers. Het moet gaan om een project dat rechtstreeks tot doel heeft om in ondernemingen een soepeler organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren, teneinde de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen en het welzijn van de werknemers te bevorderen.

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

Bij de uitwerking van het experiment wordt de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de werknemers zelf betrokken.

Het experiment heeft een looptijd van maximaal 18 maanden.

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

De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. Het verzoek van de werknemer dient, met het oog op de naleving van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake arbeidsduur en nachtarbeid, door de werkgever

sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales pendant la durée de l'expérience jusqu'à un an après la fin de celle-ci.

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

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

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

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

CHAPITRE 8

Droit à la déconnexion

Art. 29

Cet article remplace l'actuel présent article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, en instaurant une nouvelle disposition qui prévoit que les modalités du droit à la déconnexion pour le travailleur d'une entreprise avec au moins 20 travailleurs, ainsi que la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, et à défaut, ces modalités et ce dispositif doivent être repris dans le règlement de travail. Actuellement, l'article 16 de la loi concernée ne prévoit qu'un droit à la concertation au sein de l'entreprise sans obligation de conclure des accords. En prévoyant désormais l'obligation de conclure une convention collective de travail, dans ce contexte, ou de modifier le règlement du travail, la législation existante est renforcée.

te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gedurende de looptijd van het experiment tot een jaar na de afloop ervan.

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

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

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

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

HOOFDSTUK 8

Recht op deconnectie

Art. 29

Dit artikel vervangt het huidige artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie door een nieuwe bepaling waarin wordt gesteld dat de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofdte van de werknemer van een werkgever met minstens 20 werknemers, en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, en dat bij ontstentenis, deze modaliteiten en deze uitvoering moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement. Op vandaag voorziet artikel 16 van de betrokken wet in dit verband enkel een recht op overleg binnen de onderneming zonder de verplichting om afspraken te maken. Door nu de verplichting te voorzien om in dit verband een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of het arbeidsreglement aan te passen wordt de bestaande wetgeving versterkt.

Art. 30

Cet article remplace l'article 17 et prévoit le contenu minimum des modalités et du dispositif devant faire l'objet d'une convention collective de travail (et, à défaut, devant être repris dans le règlement de travail).

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

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

Art. 31

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

Art. 32

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

Art. 30

Dit artikel vervangt artikel 17 en bepaalt de minimum-inhoud van de modaliteiten en de toepassing die het voorwerp moet uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst (en die bij ontstentenis, moet opgenomen worden in het arbeidsreglement).

De bedoeling is dat in de schoot van elke onderneming de praktische modaliteiten worden uitgewerkt die het recht op deconnectie waarborgen. In navolging van het Franse voorbeeld, kan het gaan over richtlijnen om mails of mobiele oproepen niet te beantwoorden, het uitschakelen van servers buiten de werkuren, het activeren van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen, het gebruik van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt.

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

Art. 31

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

Art. 32

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

collective de travail doit au moins régler tous les sujets visés par l'article 17.

Art. 33

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

CHAPITRE 9

Plans de formation

Art. 34

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

Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins de vingt travailleurs, la confection des plans de formation pourraient constituer une charge administrative trop importante. De plus, dans le cadre de ces petites sociétés, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade.

Il convient cependant d'attirer l'attention sur le fait que, sur base de l'article 41, le Conseil National de Travail est invité à évaluer les effets de cette nouvelle réglementation. Il n'est donc pas exclu que sur base de ses conclusions, les entreprises employant moins de vingt travailleurs soient visées.

Par ailleurs, vu que les employeurs employant moins de vingt travailleurs bénéficient d'un régime dérogatoire dans la réglementation relative à la formation visée au Chapitre 12, il semblait opportun d'assurer une certaine "cohérence" entre les 2 réglementations

Art. 35

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

Art. 36

Cet article fixe les principes relatifs aux plans de formation.

te sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden, die door artikel 17 zijn opgesomd, te regelen.

Art. 33

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

HOOFDSTUK 9

Opleidingsplannen

Art. 34

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

Er wordt van uitgegaan dat voor ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen, het opmaken van opleidingsplannen een te grote administratieve last zou kunnen betekenen. Bovendien is in deze kleine ondernemingen de informele opleiding en de opleiding op de werkplek veel gebruikelijker. De wetgever acht het niet nodig hen in dit stadium hierbij te betrekken.

Er zij echter op gewezen dat de Nationale Arbeidsraad, op grond van artikel 41, wordt verzocht de gevolgen van deze nieuwe reglementering te evalueren. Het is derhalve niet uitgesloten dat, op basis van de conclusies van de Raad, de ondernemingen met minder dan twintig werknemers ook worden meegenomen.

Aangezien de werkgevers met minder dan twintig werknemers van een afwijkende regeling genieten in de in Hoofdstuk 12 genoemde opleidingsreglementering, leek het voorts opportuun om te zorgen voor een zekere "samenhang" tussen de twee reglementeringen.

Art. 35

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

Art. 36

In dit artikel worden de beginselen voor opleidingsplannen uiteengezet.

Dans le respect de la concertation au niveau de l'entreprise, l'employeur fixe le contenu du plan de formation une fois par année civile.

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

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

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

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

L'employeur portera également une attention aux travailleurs d'origine étrangère et porteurs d'un handicap.

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

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

L'employeur choisit librement les formations faisant partie de son plan de formation. Le plan doit contenir au moins des formations formelles et informelles telles que définies à l'article 37 ainsi qu'expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans la formation visé au chapitre 12.

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

Il est également précisé, à la demande du Conseil d'État, que provisoirement, le législateur n'a pas souhaité imposer une sanction immédiate.

Les plans doivent être communiqués au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale. Il s'agit déjà d'un contrôle interne à l'entreprise auprès des organes qui peuvent s'assurer de la bonne exécution de cette obligation.

In het kader van het sociaal overleg op ondernemingsniveau bepaalt de werkgever éénmaal per burgerlijk jaar, de inhoud van het opleidingsplan.

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

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

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

Om de door de regering vastgestelde doelstelling te verwezenlijken, moet het plan opleidingen voorzien die gericht zijn op personen die behoren tot de risicogroepen zoals gedefinieerd door de wet, waarbij bijzondere aandacht moet gaan naar de 50-plussers.

De werkgever zal ook aandacht besteden aan de werknemers van buitenlandse oorsprong en deze met een handicap.

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

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

De werkgever is vrij om de opleidingen te bepalen die in het opleidingsplan worden opgenomen. Het plan moet ten minste formele en informele opleidingen omvatten, zoals omschreven in artikel 37 en uitleggen op welke wijze het bijdraagt aan de investeringen in opleiding, bedoeld in hoofdstuk 12.

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

Er wordt, op vraag van de Raad van State, ook verduidelijkt dat, voorlopig, de wetgever geen onmiddellijke sanctie wenste op te leggen.

De plannen moeten meegedeeld worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, aan de vakbondsafvaardiging. Het gaat hier reeds over een interne controle in de onderneming, bij de organen die de correcte uitvoering van deze verplichting kunnen verzekeren.

Si ces plans ne sont pas déposés, cette irrégularité pourra déjà faire l'objet de la concertation sociale au sein de l'entreprise. Le cas échéant, il se pourrait qu'une sanction soit prévue dans le futur.

Le Conseil National du Travail évaluera la manière dont cette réglementation est suivie sur le terrain et si une sanction s'impose.

Art. 37

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

Article 38

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

Art. 39

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

Sans préjudice de l'article 38, les partenaires sociaux sectoriels peuvent également fixer les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre.

Les conventions collectives de travail doivent respecter au moins les exigences minimales prévues par la loi.

Les partenaires sociaux gardent leur liberté de négociation quant au contenu des exigences minimales pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions de la loi.

Ces exigences ou critères doivent être renfermés dans une convention collective de travail qui doit être déposée au Greffe des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi au plus tard pour le 30 septembre de l'année qui précède celle au cours de laquelle ces critères doivent s'appliquer.

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

Indien deze plannen niet worden neergelegd, zal deze onregelmatigheid reeds het voorwerp van het sociaal overleg in de schoot van de onderneming kunnen uitmaken

De Nationale Arbeidsraad zal de wijze waarop deze reglementering op het terrein wordt opgevolgd en of een sanctie zich opdringt, evalueren.

Art. 37

In dit artikel wordt uiteengezet hoe het opleidingsplan wordt bijgehouden.

Artikel 38

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

Art. 39

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

Onverminderd artikel 38 kunnen de sectorale sociale partners de minimale voorwaarden vaststellen waaraan een opleidingsplan moet voldoen.

De collectieve arbeidsovereenkomsten moeten minstens de door de wet voorziene minimale vereisten naleven.

De sociale partners behouden hun onderhandelingsvrijheid wat betreft de inhoud van de minimale vereisten, voor zover dat zij niet in strijd zijn met de wettelijke bepalingen.

Deze voorwaarden of criteria moeten worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst die uiterlijk op 30 september van het jaar voorafgaand diegene waarin deze criteria van toepassing zijn, moet worden neergelegd bij het Griffie van de collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst.

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

Une date dérogatoire de dépôt de convention collective de travail qui fixe les critères minimum a été prévue pour l'année 2023. Cette dernière devra être déposée au plus tard le 30 novembre 2022.

Art. 40

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

Art. 41

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

CHAPITRE 10

Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre.

Art. 42

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

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

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

Art. 43

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

Een afwijkende datum van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst die de minimale criteria vaststelt, wordt voorzien voor het jaar 2023. Deze laatste zal moeten neergelegd worden uiterlijk op 30 november 2022.

Art. 40

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

Art. 41

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

HOOFDSTUK 10

Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.

Art. 42

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

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

In de lijn van de vorige alinea wordt verduidelijkt dat er reeds regionale lijsten over deze problematiek bestaan en dat deze moeten worden gebruikt als basis voor de besprekingen in de paritaire comités en de paritaire subcomités.

Art. 43

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

— dresser une liste des professions qui constituent des métiers en pénurie;

— indiquer les raisons pour lesquelles il n'est pas possible de trouver des candidats adéquats ou pour lesquelles il est difficile de trouver des candidats adéquats dans la branche d'activité concernée;

— formuler un avis avec les mesures ou les actions à prendre afin de remédier aux pénuries susmentionnées.

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

Art. 44

Cet article précise que les documents dont question doivent être transmis au ministre du Travail, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie ainsi qu'aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leurs attributions.

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

À partir du 1^{er} janvier 2023, il est prévu que la transmission des documents précités se fasse tous les deux ans et ce toujours avant le 1^{er} janvier.

CHAPITRE 11

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

Art. 45

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

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

— een lijst opstellen van beroepen die knelpuntberoepen zijn;

— de redenen aangeven waarom het niet mogelijk is om geschikte kandidaten te vinden of waarom het moeilijk is geschikte kandidaten te vinden in de betrokken bedrijfstak;

— een advies uitbrengen met de maatregelen of de acties die moeten worden ondernomen om aan bovengenoemde tekorten te remediëren.

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

Art. 44

In dit artikel wordt bepaald dat de bedoelde documenten moeten worden toegezonden aan de minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven alsook aan de ministers van de gefedereerde entiteiten die werk onder hun bevoegdheid hebben.

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

Vanaf 1 januari 2023, is het de bedoeling dat het overmaken van de voormelde documenten om de twee jaar plaatsvindt, en dit telkens vóór 1 januari.

HOOFDSTUK 11

Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Art. 45

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

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

hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

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

Art. 46

Cet article stipule que les fiches sectorielles élaborées par le service diversité précité sont soumises chaque deux ans aux commissions et sous-commissions paritaires par l'intermédiaire de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

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

Art. 47

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

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

Art. 48

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

Art. 49

Enfin, il est prévu que cette réglementation entre en vigueur le jour de sa publication au *MONITEUR BELGE*.

discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

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

Art. 46

Dit artikel bepaalt dat de sectorale fiches die voorbereid zijn door de voormelde dienst Diversiteit door toedoen van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overgemaakt worden aan de paritaire comités en paritaire subcomités elke twee jaar.

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

Art. 47

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

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

Art. 48

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

Art. 49

Tenslotte is voorzien dat deze regeling in werking treedt op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

CHAPITRE 12

Investir dans la formation**Section 1***Définitions***Art. 50**

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

Il est entendu que les formations qui sont dispensées en ligne (formations numériques ou e-learning) entrent également en ligne de compte pour la définition des formations qui sont prises en compte

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

Il est également indiqué que le droit à la formation et surtout le crédit de formation sont conçus sous forme de jours de travail, avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer cette journée en heures.

La disposition précitée de l'article 50 stipule également comment se fait exactement le calcul du nombre de travailleurs en équivalents temps plein, à savoir sur la base de l'occupation moyenne dans la période de référence précédant la période biannuelle de l'AIP. Cet article définit également le concept de "période de référence". En outre, la méthode de calcul du nombre moyen de travailleurs en équivalents temps plein au cours de la période de référence est également expliquée, même lorsque l'employeur n'a pas dû introduire de déclarations à l'ONSS au cours de la période de référence.

Il explique en outre de quelle manière le nombre de jours de formation pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, compte tenu de son contrat de travail est déterminé.

La suspension de contrat de travail n'a pas d'influence sur le nombre de jours de formation auxquels le travailleur peut prétendre. Le droit à la formation est uniquement adapté en fonction du régime de travail et du nombre de mois couvert par un contrat de travail.

HOOFDSTUK 12

Investeren in opleiding**Afdeling 1***Begripsomschrijvingen***Art. 50**

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

Het is duidelijk dat opleidingen die online worden gegeven (digitale opleidingen of e-learning) ook in rekening worden genomen bij de definitie van de opleidingen die in aanmerking worden genomen.

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

Er wordt tevens aangegeven dat het opleidingsrecht en vooral het opleidingskrediet wordt geconcipeerd in de vorm van werkdagen, met mogelijkheid voor de werkgever die dag in uren uit te drukken.

Er wordt in de voormelde bepaling van artikel 50 eveneens bepaald hoe de berekening van het aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten precies gebeurt, zijnde op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referteperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse IPA-periode. Dit artikel bepaalt eveneens het begrip "referteperiode". Verder wordt ook de berekeningswijze van het gemiddeld aantal werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referteperiode uitgelegd, ook wanneer de werkgever geen aangiftes aan de RSZ diende over te maken tijdens de referteperiode.

Het legt bovendien uit op welke wijze het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds tewerkgesteld is en/of die niet het ganse kalenderjaar door een arbeidsovereenkomst is gedekt, wordt vastgesteld, rekening houdend met zijn overeenkomst.

De schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft geen invloed op het aantal opleidingsdagen waarop de werknemer recht heeft. Het opleidingsrecht wordt alleen aangepast in functie van het arbeidsregime en van het aantal, door een arbeidsovereenkomst gedekte, maanden.

Section 2*Champ d'application***Art. 51**

Cet article fixe le champ d'application du chapitre.

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

Cette exclusion est justifiée par le fait que le législateur estime que dans les entreprises qui emploient moins de 10 travailleurs, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu et suffisant.

Le législateur ne juge pas nécessaire de les impliquer à ce stade.

Section 3*Principes en matière du droit individuel à la formation et les conditions et modalités d'introduction de ce dernier***Art. 52**

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

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

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

Il s'agit d'un droit pour le travailleur et non d'une obligation dans son chef. Le non-exercice de ce droit, c'est-à-dire le fait de ne pas prendre les jours de formation, ne peut jamais être, par exemple, un motif de licenciement.

Art. 53

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

Afdeling 2*Toepassingsgebied***Art. 51**

Dit artikel stelt het toepassingsgebied van het hoofdstuk vast.

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

Deze uitsluiting wordt gerechtvaardigd door het feit dat de wetgever oordeelt dat in de ondernemingen die minder dan 10 werknemers tewerkstellen, het beroep doen op informele opleidingen en opleiding op de werkplek veel gebruikelijker zijn en volstaan.

De wetgever oordeelt het niet nodig om ze in dit stadium hierbij te betrekken.

Afdeling 3*Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan***Art. 52**

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

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

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

Het gaat om een recht voor de werknemer en geen verplichting voor de werknemer. De niet-uitoefening van dit recht, dit wil zeggen het niet opnemen van opleidingsdagen kan bijvoorbeeld nooit een motiveringsreden voor ontslag zijn.

Art. 53

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

Art. 54

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

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

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

Cet article fixe également les modalités et les dates de dépôt des conventions collectives relatives à la formation.

Les partenaires sociaux peuvent par convention collective rendue obligatoire modifier le nombre de jours précités sans que celui-ci ne puisse être inférieur à deux et sans la possibilité de réduire le nombre de jours dans la trajectoire de croissance.

Art. 55

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

À la demande de l'Autorité de protection des données formulée dans son avis numéro 107/222 du 3 juin 2022, il est précisé que le compte formation individuel est distinct de celui visé à l'article 36 de la loi programme du 2 août 2002 qui prévoit ce qui suit: "Les données relatives au temps de travail et à la rémunération, et toutes les autres informations nécessaires concernant les carrières professionnelles et l'identification des assurés sociaux, sont enregistrées dans les comptes individuels des travailleurs visés à l'article 28 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs. (...) "

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

De la même manière que pour les conventions collectives, l'article fixe la trajectoire de croissance en vue d'atteindre de 5 jours individuels de formation à compter de 2024.

Art. 54

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

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

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

In dit artikel worden verder de modaliteiten en datums voor de indiening van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake opleiding vastgesteld.

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

Art. 55

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

Op vraag van de Gegevensbeschermingsautoriteit in zijn advies nr. 107/222 van 3 juni 2022 wordt verduidelijkt dat de individuele opleidingsrekening verschilt van de rekening bedoeld in artikel 36 van de Programmawet van 2 augustus 2002, die het volgende voorziet: "De loon- en arbeidstijdgegevens voor de werknemers alsmede alle andere nodige inlichtingen betreffende de loopbanen en de identificatie van de sociaal verzekerden worden ingeschreven op de individuele rekening van de werknemers bedoeld in artikel 28 van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers. (...) "

Dit artikel preciseert op welke wijze de opleidingsrekening wordt geconcretiseerd op het niveau van de onderneming en op welke wijze de werknemer in kennis zou kunnen gesteld worden van het aantal opleidingsdagen waarop hij recht heeft.

Op dezelfde wijze als voor de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt het groeipad vastgelegd om in 2024 5 individuele opleidingsdagen te bereiken.

Le nombre de jours octroyés à titre individuel est déterminé en fonction du régime de travail du travailleur dans l'entreprise.

Enfin, il fixe le délai dans lequel les 5 jours individuels de formation doivent être octroyés.

Art. 56

Cet article prévoit un droit individuel à la formation en l'absence d'une convention collective de travail ou d'un compte formation individuel. Ces travailleurs auront droit à 5 jours individuels de formation à compter du 1^{er} janvier 2024 au sein de l'entreprise.

Art. 57

Cet article prévoit que les jours de formation non épuisés une année, sont reportés à l'année suivante.

Cependant, afin de ne pas reporter indéfiniment les jours de formation d'une année à une autre, le but est que le travailleur, à compter du 1^{er} janvier 2024, par période de 5 ans, ait suivi en moyenne au moins 5 jours de formation par an.

Art. 58

Cet article fixe un régime dérogatoire pour les employeurs qui emploient entre 10 et 20 travailleurs.

La formation étant souvent suivie de manière informelle dans les entreprises comptant moins de travailleurs.

De plus, pour des raisons organisationnelles il peut être difficile de respecter le nombre de jours de formation prévu de manière générale.

Le législateur a cependant prévu que pour ces employeurs le nombre de jours pourra être revu par le Roi ou être augmentés par une convention collective de travail rendue obligatoire.

En effet, les partenaires sociaux sont les mieux placés pour définir le nombre de jours pour les "petites" sociétés faisant partie de leur ressort.

Ces employeurs doivent garantir à leurs travailleurs un droit individuel d'un jour de formation au minimum par an par équivalent temps plein.

Het aantal opleidingsdagen dat op individuele basis wordt toegekend, wordt bepaald aan de hand van het arbeidsregime van de werknemer in de onderneming.

Tenslotte stelt het de termijn vast waarbinnen de 5 opleidingsdagen moeten worden toegekend.

Art. 56

Dit artikel voorziet een individueel opleidingsrecht, bij gebrek aan een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele opleidingsrekening. Deze werknemers zullen recht hebben op 5 individuele opleidingsdagen in de schoot van de onderneming, vanaf 1 januari 2024.

Art. 57

Dit artikel voorziet dat de niet-opgebruikte opleidingsdagen worden overgedragen naar het volgende jaar.

Echter, teneinde de opleidingsdagen niet oneindig van jaar op jaar over te dragen, is het de bedoeling dat de werknemer, vanaf 1 januari 2024, per periode van vijf jaar, gemiddeld minstens 5 opleidingsdagen per jaar, heeft gevolgd.

Art. 58

Dit artikel stelt een afwijkend regime vast voor de werkgevers die tussen 10 en 20 werknemers te werk stellen.

In ondernemingen met weinig werknemers wordt de opleiding vaak op een meer informele wijze gevolgd.

Bovendien kan het om organisatorische redenen moeilijk zijn om het geplande aantal opleidingsdagen in het algemeen te respecteren.

De wetgever heeft echter bepaald dat voor deze werkgevers het aantal dagen kan worden herzien door de Koning of verhoogd worden door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De sociale partners zijn immers het best geplaatst om het aantal dagen vast te stellen voor de "kleine" ondernemingen die onder hun bevoegdheidsgebied vallen.

Deze werkgevers moeten hun werknemers een individueel recht garanderen op ten minste één dag opleiding per jaar per voltijdequivalent.

Le Roi est habilité pour augmenter, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce nombre de jours de formation minimal.

Ils doivent avant le 30 septembre de chaque année fixer le nombre de jours individuels de formation auxquels les travailleurs ont droit.

Cet article prévoit également que les jours de formation non épuisés une année, sont reportés à l'année suivante.

Cependant, afin de ne pas reporter indéfiniment les jours de formation d'une année à une autre, le travailleur, doit à compter du 1^{er} janvier 2024, suivre au moins 1 jour de formation par an par équivalent temps plein.

À la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Cet article ne porte pas préjudice à la compétence des partenaires sociaux qui peuvent également déroger aux dispositions du présent article par convention collective de travail rendue obligatoire.

Art. 59

Cet article précise quand la formation peut être suivie.

Art. 60

Le travailleur qui est licencié autrement que pour faute grave dans son employeur, doit dans tous les cas avoir la possibilité de prendre tous les jours de formation auxquels il a droit avant la fin de son contrat. En cas de licenciement sans motif grave, l'employeur et le travailleur peuvent décider d'un commun accord, par exemple, de prendre effectivement les jours de formation restants en suivant les formations formelles ou informelles appropriées pendant la période de préavis convenue ou de prendre le crédit de formation restant en espèces et de le considérer comme un avantage acquis en vertu du contrat de travail qui doit être ajouté à l'indemnité de rupture. Il est explicitement mentionné que le crédit de formation non épuisé ne pourra pas être transformé, ni en majoration du délai de préavis, ni venir augmenter l'indemnité de préavis.

À l'avenir, le Roi pourra également déterminer comment et quand certains droits et crédits de formation accumulés seront valorisés.

De Koning wordt gemachtigd om bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, dit minimumaantal te verhogen.

Uiterlijk op 30 september van elk jaar moeten zij het aantal individuele opleidingsdagen vaststellen waarop de werknemers recht hebben.

Dit artikel voorziet eveneens dat de niet-opgebruikte opleidingsdagen tijdens een jaar overgedragen worden naar het volgende jaar.

Echter, teneinde de opleidingsdagen niet oneindig van jaar op jaar over te dragen, moet de werknemer, vanaf 1 januari 2024, minstens 1 opleidingsdag per jaar per voltijds equivalent, volgen.

Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt, het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de sociale partners die ook kunnen afwijken van de bepalingen van dit artikel bij een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 59

Dit artikel preciseert wanneer de opleiding kan gevolgd worden.

Art. 60

De werknemer die wordt ontslagen, anders dan voor dringende reden in zijn hoofde, moet in elk geval de mogelijkheid krijgen alle opleidingsdagen op te nemen waarop hij recht heeft, voor het einde van zijn overeenkomst. Bij gekregen ontslag om niet-dwingende reden kunnen de werkgever en werknemer daarbij in gemeenschappelijk akkoord bijvoorbeeld beslissen om de resterende opleidingsdagen werkelijk op te nemen door de nodige formele of informele opleidingen te volgen tijdens de afgesproken opzeggingstermijn of om het resterende opleidingskrediet op te nemen in geld en het te beschouwen als een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst dat bij de opzeggingsvergoeding dient te worden geteld. Er wordt uitdrukkelijk vermeld dat het niet-opgebruikte opleidingskrediet niet kan omgezet worden noch in een verhoging van de opzeggingstermijn, noch in een verhoging van de opzeggingsvergoeding.

In de toekomst kan ook door de Koning worden bepaald hoe en wanneer bepaalde opgebouwde opleidingsrechten en -kredieten gevaloriseerd zullen worden.

Section 4

Exécution par le Roi, dispositions abrogatoires et entrée en vigueur

Sous - section 1^{re}

Exécution par le Roi

Art. 61

Cet article donne mandat au Roi de fixer un certain nombre d'éléments nécessaires à l'exécution de la loi par Arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail.

Sous - section 2

Dispositions abrogatoires

Art. 62

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

Sous - section 3

Entrée en vigueur

Art. 63

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

CHAPITRE 13

**Modifications de la loi du 7 janvier 1958
concernant les Fonds de sécurité d'existence**

Art. 64

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

Afdeling 4

Uitvoering door de Koning, opheffingsbepalingen en inwerkingtreding

Onderafdeling 1

Uitvoering door de Koning

Art. 61

Dit artikel geeft machtiging aan de Koning om een aantal noodzakelijke uitvoeringsmaatregelen te nemen via een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Onderafdeling 2

Opheffingsbepalingen

Art. 62

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

Onderafdeling 3

Inwerkingtreding

Arti. 63

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding en behoeft geen verdere commentaar.

HOOFDSTUK 13

**Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958
betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid**

Art. 64

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

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

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

Art. 65

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

Les fonds gérant des pensions complémentaires restent soumis aux dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Art. 66

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

Art. 67

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

CHAPITRE 14

Modifications du livre XV du Code de droit économique

Art. 68 et 69

Cet article vise à insérer de nouvelles infractions et des sanctions de niveau 2 dans le livre XV, titre 3, chapitre 2, du Code de droit économique à l'encontre des

Er wordt aangegeven hoe dan voortaan de bepalingen van de Wet betreffende de Fondsen van bestaanszekerheid moeten gelezen worden in toepassing voor deze gemeenschappelijke fondsen.

De Fondsen kunnen uiteraard enkel maximaal van toepassing zijn op de werkgevers en de werknemers die behoren tot de bevoegdheidsgebieden van de inrichtende paritaire (sub)comités.

Art. 65

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

Voor de fondsen die aanvullende pensioenen beheren blijven onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid gelden.

Art. 66

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

Art. 67

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

HOOFDSTUK 14

Wijzigingen van boek XV van het Wetboek van economisch recht

Art. 68 en 69

Dit artikel strekt ertoe in Boek XV, titel 3, hoofdstuk 2, van het Wetboek van economisch recht nieuwe inbreuken en sancties van niveau 2 op te nemen tegen

exploitants des plateformes qui ne contractent pas les assurances visées à l'article 21 du présent projet de loi.

CHAPITRE 15

Modifications relatives à la Commission administrative de règlement de la Relation de travail

Art. 70

Cet article prévoit que le président de la commission doit être nommé au sein d'une juridiction du travail. La loi sur les relations de travail est en effet une loi très spécifique et il est essentiel que le président de la commission administrative dispose d'une connaissance approfondie en la matière afin de garantir des décisions soit fondées, adaptées et motivées de la commission.

Cet article prévoit également la nomination d'un président suppléant pour siéger dans la Commission Relations de Travail.

Pour apporter l'expertise nécessaire, ce dernier doit être, tout comme le président, nommé au sein d'une juridiction du travail. En cas d'empêchement, il interviendra temporairement en remplacement du président unique de chaque chambre de la Commission afin de garantir la continuité de son fonctionnement.

Le paragraphe 6 de l'actuel article 329 est complété afin de permettre la Commission d'entendre également des experts d'autres services publics concernés dans le cadre d'une procédure. Par exemple, il peut être utile de consulter des experts en travail de plateforme du SPF Finances ou des experts de l'INAMI pour des relations de travail concernant des professions dans le domaine de la santé.

Art. 71 à 77 y compris

Ces articles remplacent l'entièreté du chapitre VI du Titre XIII de la loi par un nouveau chapitre concernant les avis et décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative.

Dans ce nouveau chapitre, différentes modifications sont introduites afin d'accentuer le rôle préventif de la Commission et clarifier ses missions et la portée de ses avis et décisions à l'encontre des parties à la relation de travail ainsi que des institutions de sécurité sociales concernées par la nature de cette relation.

platformexploitanten die de in artikel 21 van dit wetsontwerp bedoelde verzekering niet afsluiten.

HOOFDSTUK 15

Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

Art. 70

Dit artikel voorziet dat de voorzitter van de commissie benoemd moet zijn bij een arbeidsgerecht. De wet op de arbeidsrelaties is inderdaad een erg specifieke wet en het is essentieel dat de voorzitter van de administratieve commissie beschikt over een diepgaande kennis van de materie ten einde gefundeerde, aangepaste en gemotiveerde beslissingen van de commissie te garanderen.

Daarnaast voorziet dit artikel in de benoeming van een plaatsvervangende voorzitter om te zetelen in de Commissie Arbeidsrelaties.

Om de noodzakelijke expertise bij te brengen dient deze, net als de voorzitter, benoemd te zijn bij een arbeidsgerecht. Als de voorzitter verhinderd is, zal hij tijdelijk tussenkomen ter vervanging van de enige voorzitter van elke kamer van de Commissie om de continuïteit van haar werking te verzekeren.

Paragraaf zes van het bestaande artikel 329 wordt aangevuld zodat het mogelijk wordt voor de Commissie om ook experts van andere betrokken overheidsdiensten te horen in het kader van een procedure. Zo kan het bijvoorbeeld nuttig zijn om experts inzake platformwerk van de FOD Financiën te raadplegen of experts van het RIZIV voor arbeidsrelaties waarbij gezondheidsberoepen betrokken zijn.

Art. 71 tot en met 77

Deze artikelen vervangen het gehele hoofdstuk VI van Titel XIII van de wet door een nieuw hoofdstuk dat betrekking heeft op de adviezen en beslissingen inzake de kwalificatie van de arbeidsrelatie door de administratieve commissie.

In dit nieuwe hoofdstuk worden verschillende wijzigingen ingevoerd om de preventieve rol van de Commissie te accentueren en haar opdrachten en de draagwijdte van haar adviezen en beslissingen te verhelderen ten opzichte van de partijen bij de arbeidsrelatie, alsook de bij de arbeidsrelatie betrokken instellingen van sociale zekerheid.

À côté de ces modifications, ce chapitre reprend en grande partie les dispositions telles qu'elles sont en vigueur préalablement à ce projet de loi.

La nouvelle section 1 contient les dispositions générales

Dans son paragraphe 1^{er}, l'article 338 détermine les tâches de la Commission et précise que la Commission rend à présent, non seulement des décisions, mais également des avis concernant la qualification d'une relation de travail dès lors que le statut social d'un travailleur indépendant ou salarié envisagé est incertain.

Les avis rendus sont purement consultatifs et ne lient donc pas les parties à la relation de travail ainsi que les institutions de sécurité sociale représentées au sein de la Commission.

Cette nouvelle mission vient renforcer le rôle d'organe de consultation préventif en matière de détermination de la nature de la relation de travail de la Commission.

Le § 2 énumère les modes de saisine de la Commission qui diffèrent en fonction d'une saisine conjointe par les parties à la relation de travail ou d'une saisine unilatérale par une seule de ces parties.

Le § 3 précise l'obligation d'information des caisses d'assurances sociales et des secrétariats sociaux à l'encontre de chacune des parties à une relation de travail pour, d'une part, assurer la plus grande transparence à l'encontre de la législation et du rôle de la Commission et d'autre part, garantir la visibilité et l'accessibilité de la Commission.

Cette obligation légale explicite d'information remplace la possibilité actuelle pour un travailleur indépendant de saisir la Commission via la caisse d'assurances sociales (actuel article 338, § 2, alinéa 2). Le législateur s'interroge sur la valeur ajoutée de cette possibilité et voit bien plus d'avantages dans une obligation claire d'information vis-à-vis des parties, d'autant plus que cette manière de saisir la Commission était rarement utilisée dans la pratique. L'obligation d'information est d'application tant pour les caisses d'assurances sociales que pour les secrétariats sociaux et implique que ces services informent clairement le travailleur indépendant, l'employeur ou le travailleur sur les règles applicables pour déterminer la nature de la relation de travail, compte tenu du secteur dans lequel il travaille, ainsi que sur le rôle et le fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail. Les administrations compétentes fourniront aux caisses d'assurances sociales et aux secrétariats sociaux les instructions et explications nécessaires afin d'accomplir cette tâche correctement. Cette obligation

Naast deze wijzigingen, herneemt dit hoofdstuk grotendeels de bepalingen zoals deze reeds van kracht zijn voorafgaand aan dit wetsontwerp.

De nieuwe afdeling 1 omvat de algemene bepalingen.

In zijn eerste paragraaf bepaalt artikel 338 de taken van de Commissie en preciseert het dat de Commissie nu niet alleen meer beslissingen neemt, maar eveneens ook adviezen geeft inzake de kwalificatie van een arbeidsrelatie van zodra het beoogde statuut van zelfstandige of werknemer onzeker is.

De uitgebrachte adviezen zijn louter raadgevend en binden aldus noch de partijen bij de arbeidsrelatie, noch de instellingen van sociale zekerheid die in de Commissie vertegenwoordigd zijn.

Deze nieuwe opdracht komt de rol van de Commissie als raadgevend preventief orgaan inzake vaststelling van de aard van de arbeidsrelatie versterken.

Paragraaf 2 somt de wijzen op waarop de Commissie gevat wordt, die verschillen naargelang het gaat om een gezamenlijk vatten door de partijen bij de arbeidsrelatie of een eenzijdig vatten door enkel één van die partijen.

Paragraaf 3 preciseert de informatieverplichting in hoofde van de socialeverzekeringsfondsen en de sociale secretariaten ten opzichte van elk van de partijen bij een arbeidsrelatie om, enerzijds een grotere transparantie te verzekeren ten opzichte van de wetgeving en de rol van de Commissie en, anderzijds, de zichtbaarheid en toegankelijkheid van de Commissie te verzekeren.

Deze uitdrukkelijke wettelijke informatieplicht komt ter vervanging van de huidige mogelijkheid voor een zelfstandige om de Commissie te vatten via het sociaal-verzekeringsfonds (huidig artikel 338, § 2, tweede lid). De wetgever stelt zich vragen bij de meerwaarde hiervan en ziet veel meer heil in een duidelijke informatieplicht naar de partijen toe, te meer daar deze wijze van vatten van de Commissie in de praktijk zelden werd gebruikt. De informatieplicht geldt zowel voor de sociale verzekeringsfondsen als voor de sociale secretariaten en houdt in dat deze diensten de zelfstandige, de werkgever of werknemer duidelijk inlichten over de toepasselijke regels om de aard van de arbeidsrelatie te bepalen, hierbij rekening houdend met de sector waarin ze werken, en tevens over de rol en de werking van de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelaties. De bevoegde administraties zullen de sociale verzekeringsfondsen en sociale secretariaten de nodige instructies en toelichting bezorgen om deze opdracht correct te kunnen vervullen. Deze informatieplicht zal belangrijk

d'information sera importante lors du début de la relation de travail. Ainsi, au moment de la demande d'affiliation d'un travailleur indépendant, les caisses d'assurances sociales seront tenues d'informer clairement l'intéressé des règles applicables pour déterminer la nature des relations de travail.

Le § 4 reprend une disposition préexistante selon laquelle la Commission établit un rapport annuel qui reprend sa jurisprudence. Il s'agit tant des avis que des décisions.

La nouvelle section 2 détermine la portée d'un avis rendu par la Commission.

Le nouvel article 338/1 inséré par l'article 76 du présent projet de loi établit que l'avis rendu par la Commission n'est pas contraignant et ne lie pas les institutions représentées à la Commission ainsi que les caisses d'assurances sociales.

Dans le cas où l'avis est rendu à l'initiative d'une seule des parties et que la qualification de la nature de la relation de travail diffère de celle convenue entre les parties, cette partie a l'obligation de notifier cet avis à l'autre partie dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.

La nouvelle section trois détermine la portée de la décision de la Commission ainsi que des modalités de procédure et de communication.

Le nouvel article 338/2 inséré par l'article 79 du présent projet de loi précise en son paragraphe 1^{er} que la Commission peut rendre une décision relative à la même relation de travail sur laquelle elle a prononcé un avis consultatif suite à la saisine d'initiative d'une des deux parties. Cette décision peut être rendue soit à l'initiative d'une partie à laquelle l'avis a été notifié, soit, à l'initiative des deux parties ensemble.

Elle doit être rendue à la demande d'un ou deux parties. Les parties ont un délai d'un an à partir de la notification de l'avis pour déposer leurs demandes.

Le paragraphe § 2 prévoit que, si la demande n'est pas manifestement irrecevable, la procédure devant la Commission aboutissant à cette décision doit être contradictoire de telle sorte que l'autre partie à la relation de travail doit être appelée à la cause. En d'autres termes, dès que la Commission est saisie pour prendre une telle décision, une procédure contradictoire se met automatiquement en place.

zijn bij de aanvang van de arbeidsrelatie. Zo zullen de sociale verzekeringsfondsen op het moment van de vraag tot aansluiting door een zelfstandige gehouden zijn om betrokkene duidelijk te informeren over de toepasselijke regels om de aard van de arbeidsrelaties te bepalen.

Paragraaf 4 herneemt een bestaande bepaling volgens dewelke de Commissie jaarlijks een verslag opstelt dat haar rechtspraak bevat. Dit betreft zowel adviezen als besluiten.

De nieuwe afdeling 2 legt de draagwijdte van een advies van de Commissie vast.

Het nieuwe artikel 338/1, ingevoegd bij artikel 76 van dit wetsontwerp stelt dat het advies, uitgebracht door de Commissie, niet dwingend is en de instellingen van sociale zekerheid vertegenwoordigd in de Commissie, noch de socialeverzekeringsfondsen bindt.

In het geval dat een advies is uitgebracht op initiatief van één enkele partij en de kwalificatie van de aard van de arbeidsrelaties verschilt van deze overeengekomen onder partijen, deze partij de verplichting heeft om het advies aan de andere partij ter kennis te brengen binnen een termijn van 30 dagen per aangetekend schrijven of elke ander middel bepaald door de Koning.

De nieuwe afdeling 3 bepaalt de draagwijdte van de beslissing van de Commissie alsook de procedure- en mededelingsmodaliteiten.

Het nieuwe artikel 338/2, ingevoegd bij artikel 79 van dit wetsontwerp preciseert in zijn eerste paragraaf dat de Commissie een beslissing kan nemen aangaande dezelfde arbeidsrelatie waarover zij al een raadgevend advies heeft uitgesproken ingevolge het vatten op initiatief van één van de twee partijen. Deze beslissing kan genomen worden op initiatief van ofwel één partij aan wie het advies betekend werd, ofwel op initiatief van beide partijen samen.

Ze dient te worden genomen op vraag van één of beide partijen. De partijen hebben een termijn van één jaar vanaf de kennisgeving van het advies om hun aanvraag neer te leggen.

Paragraaf 2 voorziet dat, indien de aanvraag niet kennelijk onontvankelijk is, de procedure voor de Commissie die uitmondt in deze beslissing, tegensprekelijk moet zijn in die zin dat de andere partij bij de arbeidsrelatie bij de zaak moet betrokken worden. In andere woorden, van zodra de Commissie gevat is om een dergelijke beslissing te nemen, wordt automatisch een tegensprekelijke procedure uitgerold.

En introduisant cette mesure, le législateur a souhaité maintenir cette possibilité de saisine unilatérale d'une partie qui douterait de la nature de la relation de travail en accroissant ce rôle d'organe consultatif de la Commission. Toutefois, étant donné qu'une requalification de la relation de travail peut avoir d'importantes conséquences pour toutes les parties en présence, le législateur a été attentif à prévoir, dans ce cas où l'avis se prononcerait sur une requalification de la nature de la relation de travail, que l'autre partie en soit informée et puisse être associée à la procédure pour assurer un débat contradictoire menant, le cas échéant, à une décision liant chacune des institutions de sécurité sociale concernées.

L'alinéa suivant prévoit que la Commission a l'obligation d'informer le Conseil National du Travail (CNT) de toutes les demandes de décisions introduites afin d'en permettre, dans le respect des conditions de la vie privée, une certaine publicité et, le cas échéant, donner la possibilité à des personnes travaillant pour la même entreprise et dans les mêmes conditions de joindre des demandes connexes pour qu'elles soient traitées ensemble par la Commission.

Dans un tel cas, chaque partie concernée est informée par la Commission et pourra communiquer des arguments contre ou en faveur de la jonction de demandes.

Par ailleurs, la Commission est toujours tenue de rendre une décision individuelle pour tenir compte des spécificités propres à chaque dossier.

Le paragraphe 3 oblige la Commission à communiquer la décision aux institutions représentées au sein de la Commission à savoir l'ONSS, l'INASTI et les administrations des ministres des Affaires sociales, de l'Emploi et des Indépendants, dans un délai d'un mois suivant la décision de la Commission.

Les paragraphes 4 et 5 sont identiques aux paragraphes 3 et 4 de l'article 338 en vigueur préalablement à ce projet de loi et prévoient que les décisions lient les institutions représentées au sein de la commission.

Le nouveau paragraphe 6 dispose que le tribunal du travail statue comme en référé sur le caractère suspensif ou non du recours contre la décision de la commission. Pendant cette procédure comme en référé le tribunal prend en considération l'ensemble des pièces du dossier, des droits et des obligations des parties et de la

Door deze maatregel in de voeren, heeft de wetgever gewild de mogelijkheid van een eenzijdig vatten door één partij die twijfels zou hebben over de aard van de arbeidsrelatie, te bewaren door de rol van de Commissie als raadgevend orgaan te vergroten. Niettemin, gelet op het feit dat een herkwalificatie van de arbeidsrelatie belangrijke gevolgen kan hebben voor alle aanwezige partijen, heeft de wetgever eraan gedacht om, in het geval dat een advies zich zou uitspreken over een herkwalificatie van de aard van de arbeidsrelatie, te voorzien dat de andere partij hierover geïnformeerd wordt en hij betrokken kan worden bij de procedure om een tegensprekelijk debat te verzekeren dat, in voorkomend geval, leidt tot een beslissing die elk van de betrokken instellingen van sociale zekerheid bindt.

Het volgende lid voorziet dat de Commissie de verplichting heeft om de Nationale Arbeidsraad (NAR) op de hoogte te stellen van alle ingediende aanvragen tot beslissing om aldus, met respect voor de voorwaarden inzake respecteren van het privéleven, toe te laten er een zekere publiciteit aan te geven en, in voorkomend geval, aan personen die werken voor dezelfde onderneming en onder dezelfde voorwaarden, de mogelijkheid te geven om verwante aanvragen samen te voegen zodat deze samen door de Commissie zouden worden behandeld.

In een dergelijk geval zal elke betrokken partij door de Commissie op de hoogte worden gesteld en kan zij argumenten tegen of vóór de voeging van aanvragen aanvoeren

Bovendien is de Commissie er steeds toe gehouden om een individuele beslissing te nemen om rekening te houden met de specifieke elementen eigen aan elke dossier.

Paragraaf 3 legt de Commissie op om de beslissing mee te delen aan de instellingen vertegenwoordigd in de Commissie, te weten de RSZ, het RSVZ en de administraties van de ministers van Sociale Zaken, Werk en Zelfstandigen, binnen een termijn van één maand na de beslissing van de Commissie.

De paragrafen 4 en 5 zijn identiek aan de paragrafen 3 en 4 van artikel 338 die voorafgaand aan dit ontwerp van kracht zijn en voorzien dat de beslissingen bindend zijn voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn.

De nieuwe paragraaf 6 voorziet dat de arbeidsrechtbank oordeelt zoals in kort geding over het al dan niet opschortende karakter van het beroep tegen de beslissing van de commissie. Tijdens deze procedure zoals in kort geding neemt de rechtbank alle stukken van het dossier, de rechten en de plichten van de partijen en de motivatie

motivation de la décision de la commission. La procédure comme en référé permet aux parties de présenter pleinement leurs arguments. Tant que le tribunal de travail ne prend pas une décision à ce sujet, il est évident que les institutions de sécurité sociale, agissant de manière prudente et diligente, attendront avant de mettre en œuvre la décision de la commission.

Si aucun recours contre la décision de la commission n'est introduit dans un délai d'un mois, celle-ci devient définitive.

Le paragraphe 6 actuel de l'article 338 n'est plus repris dans le nouveau chapitre VI.

Art. 78

Vu que l'actuel article 341 est modifié de telle sorte que, lorsque la Commission constate par décision une inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, la requalification ne vaut que pour l'avenir, les dispositions concernant les conséquences rétroactives de la requalification doivent donc être abrogées.

Art. 79

Cet article adapte l'actuel article 341 afin de prévoir que lorsque, la Commission constate par décision une inadéquation entre une relation de travail et la qualification donnée par les parties à la relation de travail, la requalification ne vaut que pour l'avenir.

Art. 80

Cette disposition fixe l'entrée en vigueur.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le ministre des Affaires sociales,

Frank VANDENBROUCKE

Le ministre des Indépendants,

David CLARINVAL

van de beslissing van de commissie in ogenschouw. De procedure zoals in kort geding zorgt ervoor dat de partijen hun argumenten volledig kunnen uiteenzetten. Zolang de arbeidsrechtbank zich niet over deze zaak uitspreekt, ligt het voor de hand dat de instellingen van sociale zekerheid, wanneer zij voorzichtig en zorgvuldig te werk gaan, zullen wachten met de tenuitvoerlegging van het besluit van de commissie.

Indien binnen een maand geen beroep is aangetekend tegen de beslissing van het comité, wordt deze definitief.

De bestaande paragraaf 6 van artikel 338 wordt niet hernomen in het nieuwe hoofdstuk VI.

Art. 78

Omdat het bestaande artikel 341 aangepast wordt zodat wanneer de Commissie vaststelt via een beslissing dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, de herkwalificatie slechts voor de toekomst geldt, dienen bijgevolg de bepalingen met betrekking tot de retroactieve gevolgen van de herkwalificatie opgeheven te worden.

Art. 79

Dit artikel past het bestaande artikel 341 aan om te voorzien dat wanneer de Commissie vaststelt via een beslissing dat er geen overeenstemming is tussen een arbeidsrelatie en de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, de herkwalificatie slechts voor de toekomst geldt.

Art. 80

De bepaling regelt de inwerkingtreding.

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

De minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

De minister van Zelfstandigen,

David CLARINVAL

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

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

Chapitre 1^{er} – Disposition introductive

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

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

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

1^o les mots “cinq jours ouvrables” sont chaque fois remplacés par les mots “sept jours ouvrables”;

2^o dans la dernière phrase les mots “un jour ouvrable” sont remplacés par les mots “trois jours ouvrables”;

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

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

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

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

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

Hoofdstuk 2 – Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

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

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

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

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

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

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

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

Section 1. Prestations normales sur quatre jours

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

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

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

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

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

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

Afdeling 1. Normale prestaties op 4 dagen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2. Régime hebdomadaire alterné

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

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

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

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

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

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

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

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

Afdeling 2. Wisselend weekregime

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

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

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

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

2° cycle: la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans une convention écrite entre l'employeur et le travailleur et dont les prestations s'inscrivent dans le cadre fixé dans le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné;

3° semaine: une période de sept jours consécutifs, qui ne va pas nécessairement du lundi au dimanche inclus.

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

§ 3. Le règlement de travail indique au moins les éléments suivants:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;

2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées:

4° la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures;

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

2°cyclus: de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer en waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement;

3° week: een periode van zeven opeenvolgende dagen, die zich niet noodzakelijk uitstrekt van maandag tot en met zondag.

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

§ 3. Het arbeidsreglement vermeldt minstens het volgende:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;

5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine.

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

§ 5. Si l'employeur accède à la demande du travailleur, la convention écrite visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2°, est conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du cycle convenu dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Cette convention précise également les dates de début et de fin de la période pendant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué, sans dépasser la durée maximale de six mois visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}.

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

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

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

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

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

5° de la minimale et maximale hebdomadaire, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine.

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

§ 5. Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer, wordt de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, uiterlijk gesloten op het tijdstip waarop de werknemer de arbeidsprestaties binnen de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus aanvangt. Deze overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime wordt toegepast, zonder de maximale duur van zes maanden, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid te overschrijden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indien de partijen overeengekomen zijn om een aangepast weekregime toe te passen als bedoeld in paragraaf 2, moet de bijlage aan de overeenkomst bedoeld in paragraaf 2 of een kopie ervan, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd in uitvoering van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965 gedurende de hele periode tijdens dewelke deze van toepassing is. Nadien moet zij gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop de erin opgenomen uurroosters niet langer van toepassing zijn.

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

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

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

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

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

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

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

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

2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;

4° la durée du travail journalière minimale et maximale;

5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale.”

Section 3. Dispositions communes

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

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

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

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

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

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

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

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

2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;

5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur.”

Afdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 4 – Economie de plateformes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hoofdstuk 4 – Platformeconomie

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

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

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

1° “plateforme numérique”: l'entreprise qui propose en tant qu'intermédiaire, avec un degré de contrôle plus ou moins grand, la fourniture de services rétribués, sollicités par des clients particuliers ou professionnels, et prestés directement ou indirectement par des collaborateurs, que ces services soient effectués sur site ou en ligne;

“plateforme numérique donneuse d'ordre”: la plateforme numérique qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération;

3° “l'exploitant de plateforme”: la personne physique ou morale qui elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique ou la plateforme numérique donneuse d'ordre;

5° “le travailleur de plateforme”: la personne physique exerçant une activité contre rémunération par l'intermédiaire d'une plateforme numérique donneuse d'ordre.

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

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

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

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

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

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

“digitaal platform”: de onderneming die op verzoek van particuliere of professionele klanten diensten tegen vergoeding aanbiedt als tussenpersoon, met een zekere mate van controle, en die direct of indirect door medewerkers worden verricht, ongeacht of deze diensten ter plaatse of online worden verricht;

2° “digitaal platform dat opdracht geeft”: het digitale platform dat via een algoritme of elke andere gelijkwaardige methode of technologie een beslissings- of controlebevoegdheid kan uitoefenen met betrekking tot de wijze waarop de diensten moeten worden verricht en met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden of de verloning;

4° “platformexploitant”: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform of het digitaal platform dat opdracht geeft exploiteert;

6° “platformwerker”: de natuurlijke persoon die tegen vergoeding een activiteit uitoefent via een digitaal platform dat opdracht geeft.

§ 2. Voor de platformen die opdrachten geven, worden de arbeidsrelaties weerlegbaar vermoed een

7° arbeidsovereenkomst te zijn wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat minstens 3 van de hiernavolgende 8 criteria of 2 van de laatste 5 hiernavolgende criteria zijn vervuld:

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

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

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

4° het platform kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve overeenkomsten met erkende werknemersorganisaties zijn van deze clausule uitgesloten;

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

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

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

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

§ 3. La présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties.

Art. 15. À l'article 340 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots "ou de l'article 337/3," sont insérés entre les mots "de l'arrêté royal visé à l'article 334, 337/1 et 337/2 applicable à la relation de travail concernée" et les mots "et compte tenu du délai de prescription"

2° le paragraphe 6, premier tiret, est complété par les mots "ou à dater de l'entrée en vigueur de l'article 337/3"

5° met uitzondering van maatregelen of voorschriften die bij wet zijn voorgeschreven of die noodzakelijk zijn ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de gebruikers van de dienst, met inbegrip van klanten of de werknemers zelf kan, de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

6° het platform kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;

7° de platformexploitant kan, eventueel door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;

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

§ 3. Het vermoeden bedoeld in § 2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen.

Art. 15. In artikel 340 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden "of van artikel 337/3," ingevoegd tussen de woorden "van het op de betrokken arbeidsrelatie toepasselijke koninklijk besluit bedoeld in de artikelen 334, 337/1 en 337/2," en de woorden "rekening houdende met de verjaringstermijn"

2° paragraaf 6, eerste streepje, wordt aangevuld met de woorden "of vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3"

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

Art. 16. Dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, il est inséré un article 1^{er}/2 rédigé comme suit:

“Art. 1^{er}/2. La présente loi est également applicable aux personnes visées à l'article 337/3, § 1^{er}, 4^o de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui exercent une activité contre indemnisation pour une plateforme numérique donneuse d'ordre et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5^o, b) de la même loi du 27 décembre 2006 et à l'exploitant de plateforme visé à l'article 337/3, § 1^{er}, 3^o, de la même loi du 27 décembre 2006.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer des conditions spéciales en ce qui concerne l'application de la présente loi aux personnes visées à l'alinéa 1^{er}.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les personnes visées à l'alinéa 1^{er} indispensables pour le contrôle de la couverture d'assurance et pour le règlement de l'accident du travail.

Art. 17. Dans l'article 5, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par la loi du 21 décembre 2018, les 1^o et 2^o, sont remplacés par ce qui suit:

“1^o aux travailleurs: les personnes assimilées à ceux-ci pour l'application des lois visées aux articles 1^{er}, 1^{er}/1, 1^{er}/2 et les personnes auxquelles le Roi a étendu la présente loi en exécution de l'article 3;

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

Art. 18. La durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'est pas applicable aux personnes qui participent au programme d'insertion professionnelle, comme stipulé dans la loi relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail.

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

Art. 16. In de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt een artikel 1/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 1/2. Deze wet vindt eveneens toepassing op de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 4^o van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, die tegen vergoeding een activiteit uitoefenen via een digitaal platform dat opdracht geeft en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5^o, b) van dezelfde wet van 27 december 2006 en op de platformexploitant zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3^o, van dezelfde wet van 27 december 2006.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bijzondere regelen vaststellen in verband met de toepassing van deze wet op de personen bedoeld in het eerste lid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bepalen op welke wijze de gegevens betreffende de door de in lid 1 bedoelde personen verleende prestaties, die onmisbaar zijn voor de controle van de dekking van de verzekering en voor de regeling van het arbeidsongeval, moeten worden verzameld.

Art. 17. In artikel 5, eerste lid van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 21 december 2018, worden de bepalingen onder 1^o en 2^o vervangen als volgt:

“1^o werknemers: de personen die daarmee worden gelijkgesteld voor de toepassing van de in artikel 1 bedoelde wetten, de in artikel 1/1 bedoelde personen die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid, de personen in artikel 1/2 en de personen tot wie de Koning de toepassing van onderhavige wet uitbreidt ter uitvoering van artikel 3;

Hoofdstuk 5 – Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers

Art. 18. De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die vastgesteld is op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma zoals bepaald in de wet betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

L'alinéa précédent est seulement d'application pendant la durée de validité de la loi du X XXXX 202X relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail.

Chapitre 6 – Trajets de transition

Art. 19. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/13 rédigé comme suit:

“Article 37/13. En cas de licenciement moyennant prestation d'un préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.

Le trajet de transition visé à l'alinéa 1^{er} implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement.

Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au présent article doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service de placement. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

Pendant la période de mise à la disposition dont la durée minimale est fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et dont la durée maximale est équivalente à la durée de préavis à prester, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur doit compenser une partie de cette rémunération à l'employeur.

Het vorige lid is slechts van toepassing tijdens de werkingsduur van de wet van X XXXX 202X betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 6 – Transitietrajecten

Art. 19. In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/13 ingevoegd, luidende:

“Artikel 37/13. Bij ontslag waarbij een opzeggingstermijn moet gepresteerd worden, kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

Het in het eerste lid bedoelde transitietraject houdt in dat, in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld aan een andere werkgever-gebruiker door bemiddeling van een uitzendbureau of een arbeidsbemiddelingsdienst.

De voorwaarden en de duur van de in dit artikel bedoelde terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de arbeidsbemiddelingsdienst. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling, waarvan de minimumduur door de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wordt bepaald, en die maximaal gelijk zijn aan de te presteren opzeggingstermijn, betaalt de werkgever aan de werknemer het loon uit dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die hij daar uitoefent, of het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf indien dit meer bedraagt dan de verloning bij de werkgever-gebruiker. De werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van dit loon te compenseren door betaling aan de werkgever.

Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur. Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, § 1 de la présente loi si la résiliation émane de l'employeur-utilisateur et conformément à l'article 37/2, § 2 de la présente loi si la résiliation émane du travailleur, et ce sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition. Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis.

Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après le trajet de transition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la présente loi.

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

Art. 20. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Chapitre 7 – Promotion de l'employabilité

De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om, middels een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever, vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van betekening van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens artikel 37/2, § 1 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werkgever-gebruiker en volgens artikel 37/2, § 2 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werknemer, en dit op basis van een anciënniteit berekend vanaf het begin van het transitietraject. Indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject door middel van een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde te maken aan het transitietraject.

De werkgever-gebruiker staat tijdens de terbeschikkingstelling in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk, zoals bedoeld bij artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Indien het transitietraject voleindigd werd, dient de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Indien niet wordt voldaan aan deze verplichting, is de werkgever-gebruiker gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de helft van de termijn van het transitietraject.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt voor het berekenen van de opzegtermijn conform artikel 37/2 van deze wet, ook rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

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

Art. 20. De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Hoofdstuk 7 – Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 21. L'article 39^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est remplacé par ce qui suit:

“Article 39^{ter}. Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties.

La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.

La deuxième partie consiste en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la première partie. Pendant la durée de la deuxième partie du délai de préavis, selon les cas, le travailleur a droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette partie du préavis ou doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette indemnité de préavis. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées par cet alinéa, selon les modalités fixées par l'article 38, § 3^{vicies bis} de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces mesures d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, si ces mesures concernent un reclassement professionnel. L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.

L'alinéa précédent ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Art. 21. Artikel 39^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

“Artikel 39^{ter}. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, minstens 30 weken bedraagt, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat.

Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn die twee derden bedraagt van de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn doch met een minimum van 26 weken, of uit een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit eerste deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid of een opzeggingsvergoeding gelijk aan de lopende verloning die overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid dat niet inbegrepen is de opzeggingstermijn van het eerste deel. Gedurende de looptijd van het tweede deel van de opzeggingstermijn, heeft, afhankelijk van het geval, de werknemer het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op dit deel van de opzeggingstermijn of dient deze zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op deze opzeggingsvergoeding. Deze werkgeversbijdragen worden gebruikt om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zoals voorzien in dit lid te financieren, volgens de voorwaarden vastgesteld in artikel 38, §3^{vicies bis} van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen dienen te voldoen aan de kwaliteitsvereisten vervat in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zo deze maatregelen betrekking hebben op outplacementbegeleiding. Deze verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Het voorafgaande lid doet geen afbreuk aan de bepalingen vervat in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Le Roi peut fixer des règles plus précises en ce qui concerne la manière de calculer le délai de préavis et l'indemnité de préavis de la première et de la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement."

Art. 22. § 1^{er}. Dans l'article 22, § 2, lettre a) premier tiret de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2002, les mots "alinéa 4" sont remplacés par les mots "alinéa 9".

§ 2. Dans l'article 23 de la même loi, modifié par la loi du 25 avril 2014, l'alinéa 9 est complété par les mots "à l'exception des cotisations patronales de sécurité sociale, calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail".

§ 3. Dans l'article 38 de la même loi, le paragraphe 3^{quaterdecies}, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est abrogé.

§ 4. Dans l'article 38 de la même loi, après le paragraphe 3^{vicies}, il est inséré un paragraphe 3^{vicies bis} rédigé comme suit:

"§ 3^{vicies bis}. Le produit des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est transmis par l'Office national de la sécurité sociale à l'Office national de l'emploi conformément aux modalités déterminées par le Roi. Le Roi détermine également les modalités selon lesquelles la partie de ce montant versé qui n'est pas utilisé pour son but légal est restitué à l'ONSS-Gestion globale.

Le Roi peut fixer, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, la date depuis laquelle le produit des cotisations patronales de sécurité sociale visé à l'alinéa premier sera versé sur l'Individual Learning Account (ILA) comme défini à l'article X de la loi du XX XX 2022 du travailleur concerné."

Art. 23. Le présent chapitre entre en vigueur le XX XXXX 2022 et s'applique au licenciement survenu à partir du XX XXXX 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Chapitre 8 – E-commerce

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

De Koning kan nadere regels vastleggen met betrekking tot de manier waarop de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding van het eerste en tweede deel van het ontslagpakket moeten worden berekend."

Art. 22. § 1. In artikel 22, § 2, a) eerste streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd bij de wet van 24 december 2002, worden de woorden "vierde lid" vervangen door de woorden "negende lid".

§ 2. In artikel 23 van diezelfde wet, zoals gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, wordt het negende lid aangevuld met de woorden "met uitzondering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten".

§ 3. In artikel 38 van diezelfde wet wordt paragraaf 3^{quaterdecies}, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, opgeheven.

§ 4. In artikel 38 van diezelfde wet wordt na paragraaf 3^{unvicies}, een paragraaf 3^{vicies bis} ingevoegd luidende:

"§ 3^{vicies bis}. De opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt door de Rijksdienst voor sociale zekerheid aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening gestort volgens de modaliteiten bepaald door de Koning. De Koning bepaalt eveneens de modaliteiten waarop het gedeelte van dit gestorte bedrag dat niet voor zijn wettelijk doel wordt aangewend, aan de RSZ-Globaal Beheer zal worden overgemaakt.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de datum bepalen vanaf dewelke de opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen zoals bedoeld in het eerste lid zal overgemaakt worden op de Individual Learning Account (ILA), zoals gedefinieerd in artikel X van de wet van xx xx 2022, van de betrokken werknemer."

Art. 23. Dit hoofdstuk treedt in werking op XX XXXX 2022 en is van toepassing op ontslagen die zich voordien vanaf XX XXXX 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Hoofdstuk 8 – E-commerce

Afdeling 1 – Specifiek kader voor E-commerce

Art. 24. § 1. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par "les activités liées à l'e-commerce": la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.

§ 2. Sans préjudice de la possibilité d'introduction conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, dans les entreprises où, sur la base de l'article 36, 22°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le travail de nuit est autorisé pour les activités liées à l'e-commerce, ce travail de nuit, qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit visé à l'article 38, § 4, de cette même loi, est introduit par la conclusion d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er} qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. Une évaluation par le Conseil National du Travail est réalisée dans un délai de deux ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

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

Art. 24. § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder "activiteiten van e-commerce": het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.

§ 2. Onverminderd de mogelijkheid tot invoering volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan in de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan voor activiteiten van e-commerce, voormelde nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt, worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Een evaluatie van de Nationale Arbeidsraad zal plaats vinden binnen een termijn van twee jaar vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

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

Art. 25. § 1^{er}. Dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé en vertu de l'article 36, 22° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs peuvent effectuer le travail de nuit sur une base volontaire, pour autant qu'il ne s'agisse pas de travail de nuit au sens de l'article 38, §4 de la même loi. Lors de l'élaboration de l'expérience, il convient de veiller à une organisation souple du travail et au bien-être des travailleurs participants à l'expérience.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les horaires de travail peuvent être mentionnés dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous)-commission paritaire compétente.

Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes.

Un employeur ne peut mettre en œuvre qu'une fois une telle expérience avec une durée maximum de 18 mois. Cette limitation à une fois est également applicable au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 dont l'employeur fait partie.

Dans le cadre de l'information de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales, l'implication des organes susmentionnés ou, à défaut les travailleurs concernés, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisés pour l'évaluation de l'expérience.

Art. 25. § 1. In de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan kunnen werknemers voormelde nachtarbeid op vrijwillige basis verrichten op voorwaarde dat het gaat om nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt. Bij de uitwerking van het experiment is er aandacht voor een soepele organisatie van de arbeid en het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen kunnen de uurroosters in het arbeidsreglement worden vermeld zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

Bij de uitwerking van het experiment wordt de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de werknemers zelf betrokken.

De werkgever kan éénmalig een experiment uitvoeren met een looptijd van maximaal 18 maanden. Deze beperking tot één keer is eveneens van toepassing op het niveau van de technische bedrijfseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten dient de betrokkenheid van de hogervermelde organen, of, bij ontstentenis daarvan de betrokkenheid van de werknemers aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. Les documents y relatifs doivent être conservés par l'employeur et tenus à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales. La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à participer à l'expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 3. Après la fin de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, l'employeur, doit évaluer l'expérience, notamment en ce qui concerne les raisons invoquées pour l'expérience contenue dans la notification écrite visée au § 1. Dans les trois mois suivant la fin de l'expérience, l'évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la commission paritaire compétente.

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

Chapitre 9 – Droit à la déconnexion

Art. 26. L'article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale est remplacé par ce qui suit:

“Art. 16. Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.”

§ 2. De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. De documenten die hierop betrekking hebben, dienen door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die niet gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 3. Na de looptijd van het experiment dient de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever het experiment te evalueren, in het bijzonder wat betreft de voor het experiment ingeroepen redenen vervat in de geschreven aanmelding vermeld in § 1. Binnen drie maanden na de afloop van het experiment dient de evaluatie te worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

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

Hoofdstuk 9 – Recht op deconnectie

Art. 26. Artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt vervangen als volgt:

“Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.”

Art. 27. L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 17. Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir:

les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;

les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;

des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive."

Art. 28. Dans la même loi, il est inséré un article 17/1, rédigé comme suit:

"Art. 17/1. La convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 doit être déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Dans le cas où les dispositions concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 ont été inclus dans le règlement de travail, l'employeur transmet une copie de celui-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Les formalités, visées aux alinéas 1 et 2, doivent être effectuées au plus tard le 1^{er} janvier 2023."

Art. 29. Dans la même loi, il est inséré un article 17/2, rédigé comme suit:

"Art. 17/2. Lorsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visée aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil national du travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable."

Art 30. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

Art. 27. Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 17. De modaliteiten en toepassingsvoorwaarden bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;

- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;

- vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie."

- **Art. 28.** In dezelfde wet wordt een artikel 17/1 ingevoegd, luidende:

- "Art. 17/1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17, moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ingeval de bepalingen met betrekking tot de modaliteiten en uitvoering zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 werden opgenomen in het arbeidsreglement, maakt de werkgever een afschrift hiervan over aan de ambtenaar door de Koning aangewezen in het kader van artikel 21 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

De formaliteiten bedoeld in de leden 1 en 2 moeten uiterlijk zijn vervuld op 1 januari 2023."

Art. 29. In dezelfde wet wordt een artikel 17/2, ingevoegd, luidende:

"Art. 17/2. Wanneer met betrekking tot de modaliteiten en uitvoering bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement."

Art. 30. De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

Chapitre 10 – Plans de formation

Art. 31. Le présent chapitre s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs.

Art. 32. Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) groupes à risque: les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi que les personnes visées dans les conventions collectives de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclues au sein d'un organe paritaire ou au sein de l'entreprise;

e) métier en pénurie: un métier pour lequel la réserve de main-d'œuvre est insuffisante par rapport aux besoins du marché;

f) plan de formation: document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées.

Art. 33. Une fois par an avant le 31 mars, les employeurs visés à l'article 31, rédigent un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise.

Hoofdstuk 10 – Opleidingsplannen

Art. 31. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen en hun werknemers.

Art. 32. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, verstaat men onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

c) risicogroepen: de personen bedoeld bij de artikelen 188 tot 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsook de personen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de zin van de wet van wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gesloten in de schoot van een paritair comité of in de schoot van de onderneming;

e) knelpuntberoep: een beroep waarvoor de arbeidsreserve onvoldoende is in vergelijking met de noden op de arbeidsmarkt;

f) opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren, vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

Art. 33. De in artikel 31 bedoelde werkgevers stellen één keer per jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor hun werknemers in de schoot van de onderneming.

Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. À cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

En l'absence du conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

L'employeur établit le plan de formation, étant entendu qu'une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que visés à l'article 32, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.

Lors de l'établissement du plan de formation, la dimension de genre doit être prise en compte.

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles telle que visées à l'article 32 a) et b).

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

Art. 34. Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

Art. 35. L'employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan de formation un extrait de ce dernier par voie informatique.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'entrée en vigueur de cette obligation ainsi que les règles et conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

Art. 36. Sans préjudice de l'article 33, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires peuvent, par une convention collective rendue obligatoire par le Roi, fixer les critères minimums que doit contenir un plan de formation pour les employeurs faisant partie du champ d'application de cette convention.

Het opleidingsplan wordt opgesteld, na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging. Hiertoe legt de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

De werkgever stelt het opleidingsplan op, met dien verstande dat bijzondere aandacht zal gaan naar personen komende uit de in artikel 32 gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.

Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.

Het plan moet minimaal de bij artikel 32, a) en b) bedoelde formele en informele opleidingen bevatten.

Het plan is voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

Art. 34. Het opleidingsplan wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

Art. 35. De werkgever zendt binnen de maand na de inwerkingtreding van een opleidingsplan op elektronische wijze een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen.

De Koning bepaalt de inwerkingtreding van deze verplichting bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en bepaalt hierbij de nadere regels en voorwaarden waaronder deze verzending dient te gebeuren.

Art. 36. Onverminderd artikel 33 kunnen de paritaire comités en paritaire subcomités met een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, de minimale voorwaarden vaststellen die een opleidingsplan moet bevatten voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen.

La convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er}, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour au plus tard le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées.

Art. 37. L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 4 avril 2019, est complété par un point o) rédigé comme suit:

“o) de recevoir de l'employeur, chaque année, un projet de plan de formation, en application de l'article 33 de la loi du XX XX XXXX portant des dispositions diverses relatives au travail, et de donner un avis sur ce projet pour le 15 mars au plus tard. A défaut de conseil d'entreprise, ce projet de plan de formation est transmis à la délégation syndicale.”

Art. 38. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

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

Art. 39. § 1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront mener un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur secteur tous les deux ans, ce débat aboutit au moins à la rédaction des documents visés à l'article 40.

§ 2. Par " métiers en pénurie", on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.

§ 3. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires utilisent les listes des métiers en pénurie tenues par les services régionaux de l'emploi.

Art. 40. § 1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires:

1° établissent, une liste des métiers en pénurie, en tenant compte des listes visées à l'article 39, § 3;

De in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 1 januari van het jaar dat deze voorwaarden bij het opstellen van het plan dienen te worden toegepast.

Art. 37. Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 4 april 2019, wordt aangevuld met de bepaling onder o), luidende:

“o) om van de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan te krijgen, in toepassing van artikel 33 van de wet van XX XX XXXX houdende diverse arbeidsbepalingen en om over dit ontwerp advies te geven tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt dit ontwerp van opleidingsplan overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.”

Art. 38. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

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

Art. 39. § 1. De paritaire comités en paritaire subcomités moeten om de twee jaar een debat voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector dat minstens leidt tot de opmaak van de documenten zoals bedoeld onder artikel 40.

§ 2. Onder “knelpuntberoepen” moeten worden begrepen beroepen waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden.

§ 3. De paritaire comités en paritaire subcomités doen daarbij beroep op de lijsten van de knelpuntberoepen die door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten worden bijgehouden.

Art. 40. § 1. De paritaire comités en paritaire subcomités:

1° maken, een lijst van de knelpuntberoepen op, rekening houdende met de in artikel 39, § 3, bepaalde lijsten;

2° indiquent dans un rapport les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;

3° établissent, sur la base du rapport précité, un avis assorti de mesures visant à remédier à ces lacunes.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions précises et les règles auxquelles la liste des métiers en pénurie, le rapport et l'avis assorti de mesures doivent répondre.

Art. 41. § 1^{er}. La liste des métiers en pénurie visée à l'article 40, § 1^{er}, 1°, le rapport exposant les causes de pénurie visées à l'article 40, § 1^{er}, 2° et l'avis assorti de mesures visée à l'article 40, § 1, 3°, sont transmises au ministre du Travail, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie.

§ 2. La liste, le rapport et l'avis sont transmis pour la première fois le 1^{er} octobre 2022 et ensuite tous les deux ans, au plus tard pour le 1^{er} juillet.

§ 3. Le ministre du Travail transmet à son tour les listes des métiers en pénurie visées à l'article 40, § 1^{er}, 1°, les rapports exposant les causes de pénurie visées à l'article 40, § 1^{er}, 2° et les avis, assortis des mesures visées à l'article 40, § 1^{er}, 3° aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leur compétence.

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

Art. 42. Conformément à l'article 38 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires sont chargées de la mission suivante.

Art. 43. Il est créé au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale une cellule chargée de suivre la question de diversité. Cette cellule établit des fiches sectorielles sur la structure de l'emploi au sein de chaque secteur d'activité. Ces fiches analyseront la diversité sur la base des différents critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

2° duiden in een verslag de oorzaken aan waarom de werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

3° stellen, op basis van het voormeld verslag, een advies met maatregelen op om aan deze tekorten te verhelpen.

§ 2. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de nadere voorwaarden en regels bepalen waaraan de lijst van knelpuntberoepen, het verslag en het advies met maatregelen moeten voldoen.

Art. 41. § 1. De in het artikel 40, § 1, 1°, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, het in artikel 40, § 1, 2° bedoelde rapport waarin de oorzaken van de tekorten worden uiteengezet en het in artikel 40, § 1, 3° vermelde advies met maatregelen worden overgemaakt aan de minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 2. De lijst, het rapport en het advies worden voor de eerste maal overgemaakt op 1 oktober 2022 en vervolgens om de twee jaar, uiterlijk op 1 juli.

§ 3. De minister van Werk maakt op zijn beurt de in artikel 40, § 1, 1°, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, de rapporten met de oorzaken van het knelpunt bedoeld in artikel 40, § 1, 2° en het in artikel 49, 3° vermelde advies met maatregelen, over aan de Ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werkgelegenheid behoort.

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

Art. 42. Overeenkomstig artikel 38 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden de paritaire comités en de paritaire subcomités de hiernavolgende opdracht toevertrouwd.

Art. 43. Er wordt, in de schoot van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een cel opgericht om het vraagstuk van de diversiteit op te volgen. Deze cel stelt sectorale fiches op van de structuur van de werkgelegenheid binnen elke bedrijfssector. Deze fiches zullen de diversiteit analyseren op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Art. 44. § 1^{er}. La Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale communique tous les deux ans les fiches visées à l'article 43 aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires.

§ 2. Dans les six mois suivant la réception des fiches sectorielles visées à l'article 43, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires transmettent à la Cellule Diversité visée à l'article 43 un rapport sur la fiche sectorielle visée à l'article 43. Le rapport est également communiqué au membre du gouvernement qui a l'emploi dans ses attributions et au membre du gouvernement qui a l'égalité des chances dans ses attributions.

Art. 45. § 1^{er}. Si le rapport visé à l'article 44, § 2 ne permet pas d'expliquer, selon la Cellule Diversité visée à l'article 43, les différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, les commissions paritaires doivent établir un plan d'action visant à remédier à ces différences et transmettent ce plan à ladite Cellule dans un délai de six mois à compter de la date à laquelle ladite Cellule a informé les commissions et sous-commissions paritaires de ce qui précède.

§ 2. Les commissions et sous-commissions paritaires doivent indiquer dans le prochain rapport comment le plan d'action a été mis en œuvre.

Art. 46. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1) les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport visé à l'article 44 et établit un modèle de rapport;

2) les dispositions minimales que doit respecter le plan d'action visé à l'article 45 et établit un modèle de plan d'action.

Art. 47. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Chapitre 13 – Investir dans la formation

Section 1. Définitions

Art. 48. § 1^{er}. Pour l'application de ce chapitre, on entend par:

Art. 44. § 1. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg maakt elke twee jaar de in artikel 43 bedoelde sectorale fiches over aan paritaire comités en paritaire subcomités.

§ 2. Binnen de zes maanden na de ontvangst van de in artikel 43 bedoelde sectorale fiches maken de paritaire comités en de paritaire subcomités een verslag over aan de Cel Diversiteit bedoeld in artikel 43 met betrekking tot de in artikel 43 bedoelde sectorfiche.

Het verslag wordt tevens overgemaakt aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen.

Art. 45. § 1. Indien, volgens de Cel Diversiteit bedoeld in artikel 43, het in artikel 44, § 2 bedoelde verslag geen verklaring biedt voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, moeten de paritaire comités een actieplan opstellen om deze verschillen weg te werken, en moeten de paritaire comités dit plan binnen een termijn van zes maanden overmaken aan de voormelde Cel nadat de voormelde Cel de paritaire comités en de paritaire subcomités daarvan in kennis heeft gesteld.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités moeten in het volgend verslag aanduiden op welke wijze het actieplan werd uitgevoerd.

Art. 46. De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit:

1) de voorwaarden en de nadere regels waaraan het in artikel 44 bedoelde verslag moet voldoen en stelt een model van verslag op;

2) de minimumbepalingen waaraan het in artikel 45 bedoelde actieplan moet voldoen en stelt een model van actieplan op.

Art. 47. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2022.

Hoofdstuk 13 – Investeren in opleiding

Afdeling 1. Begripsomschrijvingen

Art. 48. § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) compte formation individuel: un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur;

d) trajectoire de croissance: le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la présente loi doit être atteint;

e) crédit formation: le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée;

f) loi du 5 décembre 1968: la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 2. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans ayant débuté pour la première fois le 1^{er} janvier 2021.

Section 2. Champ d'application

Art. 49. § 1^{er}. Ce chapitre est d'application aux employeurs et travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

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

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

formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt;

groeipad: de termijn waarbinnen het in deze wet vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt;

a) opleidingskrediet: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt;

b) wet van 5 december 1968: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2021 is begonnen.

Afdeling 2. Toepassingsgebied

Art. 49. § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

§ 2. De werkgevers die minder dan tien werknemers, tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van dit hoofdstuk.

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

Art. 50. Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de minimum 5 jours par an, par équivalent temps plein, à partir du 1^{er} janvier 2024.

Art. 51. Le droit individuel à la formation est concrétisé:

1° soit au moyen d'une convention collective de travail, conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

2° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 48, § 1^{er}, c).

Art. 52. § 1^{er}. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, prévoit ce qui suit:

1° un droit individuel à la formation qui:

en 2022, s'élève au moins à 3 jours de formation par an, par équivalent temps plein,

en 2023, s'élève au moins à 4 jours de formation par an, par équivalent temps plein, et

-à partir de 2024, s'élève au moins à 5 jours de formation par an, par équivalent temps plein;

2° une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin de réaliser un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an par équivalent temps plein à partir du 1^{er} janvier 2024. Pour déterminer la trajectoire de croissance, il sera tenu compte du nombre de jours de formation existants au 1^{er} janvier 2022;

3° un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance;

4° les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, dont au moins:

- les formations formelles et informelles visées à l'article 48, § 1^{er}, a) et b);
- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre de la trajectoire de croissance visée au § 1^{er}, 2°, ne peut jamais être inférieur au nombre de jours de formation prévus l'année précédente.

Art. 50. Elke werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024.

Art. 51. Het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd:

1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

2° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 48, § 1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

Art. 52. § 1. De in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:

1° een individueel opleidingsrecht dat:

in 2022, minstens 3 opleidingsdagen per jaar, per voltijds equivalent, bedraagt,

in 2023, minstens 4 opleidingsdagen per jaar, per voltijdsequivalent, bedraagt, en

vanaf 2024, minstens 5 opleidingsdagen per jaar, per voltijds equivalent, bedraagt;

2° een groeipad dat vastlegt in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2024 te realiseren. Om het groeipad te bepalen zal rekening worden gehouden met het aantal opleidingsdagen dat op 1 januari 2022 bestaat;

3° een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad;

4° de opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen waarbij minstens begrepen zijn:

- de formele en informele opleidingen als bedoeld in artikel 48, § 1, a) en b);
- de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- § 2. Het aantal, binnen het kader van het in § 1, 2° vermeld groeipad, toegekende opleidingsdagen voor een bepaald jaar kan nooit lager zijn dan het aantal opleidingsdagen vastgelegd in het voorafgaande jaar.

§ 3. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2021 ou à une autre date déterminée par le Roi.

§ 4. En dérogation au § 3, la convention collective de travail visée à l'article 51, 1° qui fixe le droit individuel à la formation pour l'année 2022, doit être déposée au plus tard le 30 septembre 2022.

§ 5. Le nombre de jours indiqués au §1 peut être modifiés, par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.

La convention collective visée à l'alinéa précédent ne peut toutefois pas porter le nombre de jours indiqués au § 1 à un nombre inférieur à deux.

Art. 53. § 1^{er}. En l'absence d'une convention collective de travail, comme visée à l'article 51, 1°, le droit individuel à la formation visé à l'article 50 peut également être concrétisé via la fixation et l'octroi d'un crédit formation visé à l'article 48, § 1^{er}, e) dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 48, § 1^{er}, c).

§ 2. - Le compte formation individuel est concrétisé au moyen d'un formulaire contenant au minimum les mentions suivantes:

l'identité complète du travailleur à savoir: nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national;

le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé;

la ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commissions paritaires compétentes;

le crédit formation, comme visé à l'article 48, § 1^{er}, e);

le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante;

1° la trajectoire de croissance, visée à l'article 48, § 1^{er}, d) de la présente loi.

Le formulaire est conservé dans le dossier personnel du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur et en fait partie intégrante.

§ 3. De in artikel 51, 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2021 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum.

§ 4. In afwijking van § 3, moet de in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst die het individueel opleidingsrecht voor het jaar 2022 voorziet, uiterlijk op 30 september 2022 neergelegd worden.

§ 5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §1 vermelde aantal dagen gewijzigd worden.

De in het voorgaande lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan evenwel geen aantal dagen bepalen dat lager is dan twee.

Art. 53. § 1. Bij ontstentenis van een in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan het in artikel 50 bepaalde individueel opleidingsrecht eveneens geconcretiseerd worden via de vaststelling en de toekenning van een in artikel 48, § 1, e) bedoeld opleidingskrediet, in het kader van de in artikel 48, § 1, c) bedoelde individuele opleidingsrekening.

§ 2. - De individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd door middel van een formulier dat de volgende minimumvermeldingen bevat:

de identiteit van de werknemer, te weten: naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;

het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;

het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);

het in artikel 48, § 1, e) bedoelde opleidingskrediet;

het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar;

het groeipad, zoals bedoeld in artikel 48, § 1, d) van deze wet.

Het formulier wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer, bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever, en maakt er integraal deel van uit.

Il peut être tenu soit sous forme papier soit sous forme électronique.

Lorsque le compte formation individuel est, pour la première fois, mis en place, l'employeur en informe tous les travailleurs concernés.

L'employeur informe également chaque nouveau travailleur concerné de l'existence d'un compte formation individuel au sein de l'entreprise.

Chaque fois que le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis est mentionné, aussi rapidement que possible, dans le compte formation individuel.

Le travailleur a le droit de consulter son compte formation individuel à tout moment sur simple demande et d'y apporter des modifications avec l'accord de son employeur.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation et lui rappelle son droit à la consultation de son compte formation individuel et son droit à la correction des erreurs.

§ 3. Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur, à un équivalent d'au moins 3 jours de formation en 2022, à un équivalent d'au moins 4 jours de formation en 2023 et un équivalent d'au moins 5 jours de formation à partir de 2024.

Art. 54. Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 51, 2°, un droit individuel à la formation d'au moins 3 jours par an par équivalent temps plein, à partir du 1^{er} janvier 2022, d'au moins 4 jours par an, par équivalent temps plein à partir du 1^{er} janvier 2023, et d'au moins 5 jours par an, par équivalent temps plein à partir du 1^{er} janvier 2024, s'applique au sein de l'entreprise.

Art. 55. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

À la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant ce terme, le travailleur doit avoir suivi au moins 5 jours de formation par an par équivalent temps plein.

Het kan bijgehouden worden, hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm.

Wanneer de individuele opleidingsrekening, voor de eerste keer, wordt ingevoerd, stelt de werkgever alle betrokken werknemers daarvan in kennis.

De werkgever stelt elke nieuwe betrokken werknemer in kennis van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen het bedrijf.

Telkenmale de werknemer een opleiding volgt, wordt het aantal gevolgde opleidingsdagen zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld.

De werknemer heeft het recht om, op eenvoudige aanvraag, zijn opleidingsrekening op elk ogenblik te raadplegen en daarin wijzigingen aan te brengen, mits het akkoord van zijn werkgever.

Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet en herinnert hem aan zijn recht tot raadpleging van zijn individuele opleidingsrekening en zijn recht tot correctie van fouten.

§ 3. Het opleidingskrediet waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is op jaarbasis beschikt, kan in ieder geval niet lager zijn dan het equivalent van minstens 3 opleidingsdagen in 2022, het equivalent van minstens 4 opleidingsdagen in 2023 en het equivalent van minstens 5 opleidingsdagen vanaf 2024.

Art. 54. Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de werknemer niet over een in artikel 51, 2°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een individueel opleidingsrecht van minstens 3 dagen per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2022, van minstens 4 dagen per jaar per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2023 en van minstens 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024.

Art. 55. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien dit eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, moet de werknemer gemiddeld tenminste vijf dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent hebben gevolgd.

En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre les jours de formation accumulés et non utilisés par période de cinq ans avant la fin de son contrat de travail.

Art. 56. § 1^{er}. Les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, garantissent, en dérogation de ce qui est déterminé dans cette section, dans leur entreprise, un droit individuel à la formation d'un jour minimum par an par équivalent temps plein.

Sans préjudice du nombre minimum de jours de formation visé à l'alinéa premier, ces employeurs fixent, avant le 30 septembre de chaque année, le nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit.

§ 2. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

À la fin de chaque période de cinq ans délai, qui peut démarrer au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, le travailleur doit avoir suivi au moins 1 jour de formation par an par équivalent temps plein.

En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre les jours de formation accumulés et non utilisés par période de cinq ans avant la fin de son contrat de travail.

§ 3. Le nombre de jours indiqués aux §§ 1 et 2 peuvent être augmentés, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ou par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.

Art. 57. La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsque la formation est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Section 4. Exécution par le Roi, dispositions transitoires, dispositions abrogatoires, dispositions diverses et entrée en vigueur.

Sous – section 1. Exécution par le Roi

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht de gecumuleerde, niet-opgebruikte opleidingsdagen per vijfjaarlijkse periode op te nemen, vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is.

Art. 56. § 1. De werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, garanderen, in afwijking van hetgeen bepaald is onder deze afdeling, een individueel opleidingsrecht van minimum één dag per jaar per voltijds equivalent.

Onverminderd het in het eerste lid bedoelde minimumaantal opleidingsdagen bepalen die werkgevers, jaarlijks vóór 30 september, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemers recht hebben.

§ 2. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, moet de werknemer gemiddeld tenminste één dag opleiding per jaar per voltijds equivalent hebben gevolgd.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht de gecumuleerde, niet-opgebruikte opleidingsdagen per vijfjaarlijkse periode op te nemen, vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is.

§ 3. Bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §§ 1 en 2 vermelde aantal dagen verhoogd worden.

Art. 57. De opleiding kan door de werknemer worden gevolgd, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Afdeling 4. Uitvoering door de Koning, overgangsbepalingen, opheffingsbepalingen, diverse bepalingen en inwerkingtreding

Onderafdeling 1. Uitvoering door de Koning

Art. 58. § 1^{er}. Le Roi détermine, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1° les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur;

2° la manière dont le travailleur est informé du droit à la formation prévu dans le présent chapitre;

3° les mentions supplémentaires qui doivent figurer dans le compte formation individuel visé à l'article 48, § 1^{er}, c), et la manière dont ce compte sera organisé et géré.

§ 2. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé dans le présent chapitre.

Sous – section 2. Dispositions transitoires

Art. 59. Les employeurs et les travailleurs qui entrent dans le champ d'application des commissions paritaires et sous-commissions paritaires visées à l'article 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand sont exemptés des obligations mentionnées au présent chapitre pour l'année 2022.

Sous – section 3. Dispositions abrogatoires

Art. 60. § 1^{er}. La Section 1^{re} du Chapitre 2, Titre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable est abrogée.

§ 2. L'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1^{re} du chapitre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable est abrogé.

Sous-section 4. Dispositions diverses

Art. 61. Un système informatique et une application électronique, dénommée "Individual Learning Account", en abrégé "ILA", sera développée, avec comme objectif de supporter de façon digitale la création d'un compte formation individuel pour chaque personne qui entre sur le marché de travail en Belgique.

Art. 58. § 1. De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad:

1° de modaliteiten volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer;

2° de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van de in dit hoofdstuk voorzien recht tot opleiding;

3° de bijkomende vermeldingen die in artikel 48, § 1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening moeten worden opgenomen en de wijze waarop deze rekening wordt georganiseerd en beheerd.

§ 2. De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in dit hoofdstuk bedoelde opleidingsdagen verhogen.

Onderafdeling 2. Overgangsbepalingen

Art. 59. De werkgevers en de werknemers die ressorteren onder de in artikel 1, 1° van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector bedoelde paritaire comités en de paritaire subcomités zijn, voor het jaar 2022, vrijgesteld van de toepassing van dit hoofdstuk.

Onderafdeling 3. Opheffingsbepalingen

Art. 60. § 1. Afdeling 1 van het hoofdstuk 2, Titel 2, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt opgeheven.

§ 2. Het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt opgeheven.

Onderafdeling 4. Diverse bepalingen

Art. 61. Een informatiesysteem en elektronische applicatie, genaamd "Individual Learning Account", afgekort "ILA", wordt opgericht, met als doel de creatie van een individuele opleidingsrekening voor elke persoon die de Belgische arbeidsmarkt betreedt, op een digitale manier te ondersteunen.

Le Roi détermine, après avis de l'Autorité de protection des données, les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel, les droits à la formation que ledit compte formation individuel contient, les moyens de financement de ce compte ainsi que l'usage de ces données, de même que les délais de conservation de ces dernières.

Le Roi détermine la manière dont l'“Individual Learning Account”, en abrégé “ILA” sera administré et financé.

Les crédits qui sont exigés pour le développement et le fonctionnement du “Individual Learning Account”, en abrégé “ILA” seront attribués via une dotation à l'Office National de la Sécurité Sociale.

Sous – section 5. Entrée en vigueur

Art. 62. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

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

Art. 63. Dans la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, l'article 1/1 est remplacé comme suit:

“Le Roi peut, sur proposition du ministre qui a le Travail dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent un Fonds de sécurité d'existence Commun, ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, le terme “Fonds de sécurité d'existence” est utilisé, il doit être lu, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun comme “Fonds de sécurité d'existence créé conjointement par plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires”.

De Koning bepaalt, na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit, de persoonlijke gegevens die in deze individuele opleidingsrekening opgenomen moeten worden, de opleidingsrechten die deze opleidingsrekening bevat, de financieringsmiddelen van deze opleidingsrekening alsook het gebruik van die gegevens en de bewaringstermijn ervan.

De Koning bepaalt hoe de “Individual Learning Account”, afgekort “ILA”, wordt beheerd en gefinancierd.

De kredieten die zijn vereist voor de oprichting en de werking van “Individual Learning Account”, afgekort “ILA”, worden via een dotatie aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid toegewezen.

Onderafdeling 5. Inwerkingtreding

Art. 62. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

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

Art. 63. In de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt artikel 1/1 vervangen als volgt:

“De Koning kan, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités waarmee deze paritaire comités en/of paritaire subcomités een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden, alsook de bijhorende collectieve arbeidsovereenkomsten die verband houden met dit Fonds, algemeen verbindend verklaren.

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benaming “Fonds voor Bestaanszekerheid” wordt gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als ‘Fonds voor bestaanszekerheid, gemeenschappelijk ingericht door meerdere paritaire comités en/of subcomités”.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, les expressions “commission paritaire” ou “sous-commission paritaire” sont utilisées, il convient de les lire, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d’existence Commun, comme “les commissions paritaires” ou “sous-commissions paritaires” qui ont créé en commun le Fonds de sécurité d’existence.

Un Fonds de sécurité d’existence Commun est compétent pour les employeurs et les travailleurs qui relèvent des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées et dans la mesure où ils sont compris dans les statuts du Fonds de sécurité d’existence Commun comme déterminés par convention collective.

La sortie d’une commission paritaire ou sous-commission paritaire n’entrave pas la persistance du Fonds de sécurité d’existence Commun pour les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il reste compétent. Toutefois, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées doivent adapter les statuts conformément.”

Art. 64. Dans la même loi, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit:

“Art. 4/1. Sans préjudice des mentions prescrites par l’article 4, les statuts d’un Fonds de sécurité d’existence Commun doivent mentionner:

1° qu’il s’agit d’un Fonds de sécurité d’existence Commun et les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il est compétent;

2° le mode dont:

a) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires participantes peuvent décider de se retirer du Fonds commun,

b) les organisations représentées dans les commissions précitées peuvent dénoncer leur convention collective de travail ou leurs conventions collectives de travail et ceci, sans préjudice des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

3° le mode d’affectation du patrimoine en cas de sortie d’une commission paritaire ou sous-commission paritaire.”

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benamingen “paritair comité” of “paritair subcomité” worden gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als “de paritaire comités” of “de paritaire subcomités” die het Fonds voor Bestaanszekerheid gemeenschappelijk hebben opgericht.

Een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid is bevoegd voor de werkgevers, en de werknemers die behoren tot het bevoegdheidsgebied van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités en voor zover zij vallen onder de statuten van het Gemeenschappelijk Fonds zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

De uittreding van een paritair comité of paritair subcomité belet niet dat het Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid blijft voortbestaan voor de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor het bevoegd blijft. De betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités moeten evenwel de statuten dienovereenkomstig aanpassen.”

Art. 64. In dezelfde wet wordt een artikel 4/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/1. Onverminderd de vermeldingen voorgeschreven door artikel 4 moeten de statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid vermelden:

1° dat het om een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid gaat en de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij bevoegd is;

2° de wijze waarop:

a) de deelnemende paritaire comités en/of paritaire subcomités kunnen beslissen om uit het Gemeenschappelijk fonds te treden,

b) de in de voormelde comités vertegenwoordigde organisaties hun betreffende collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen opzeggen en dit onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

3° de wijze van aanwending van het vermogen in geval van uittreding van een paritair comité of paritair subcomité.”

Art. 65. Dans la même loi, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit:

“Art. 4/2. Les statuts d’un Fonds de sécurité d’existence Commun doivent être repris en termes identiques par toutes les conventions collectives de travail concernées conclues dans les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituant et/ou désignant un Fonds de sécurité d’existence Commun.”

Art. 66. Les commissions et les sous-commissions paritaires au sein desquelles les Fonds de sécurité d’existence sont institués en vertu de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d’existence telles qu’elles existent la veille de l’entrée en vigueur du présent chapitre, disposent jusqu’au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité avec la présente loi.

Art. 65. In dezelfde wet wordt een artikel 4/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/2. De statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid moeten in identieke bewoordingen hernomen worden door al de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités die een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden.”

Art. 66. De paritaire comités en subcomités waarbinnen de Fondsen voor bestaanszekerheid zijn opgericht overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, zoals deze op de dag voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk bestaan, hebben tot 31 december 2025 de tijd om zich in overeenstemming te brengen met de huidige wet.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

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

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

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

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel****Art. 2**

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

1° les mots "cinq jours ouvrables" sont chaque fois remplacés par les mots "sept jours ouvrables";

2° dans la dernière phrase les mots "un jour ouvrable" sont remplacés par les mots "trois jours ouvrables".

Art. 3

§ 1^{er}. Les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel avant l'entrée en vigueur de l'article 2

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

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

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters****Art. 2**

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

1° de woorden "vijf werkdagen" worden telkens vervangen door de woorden "zeven werkdagen";

2° in de laatste zin worden de woorden "één werkdag" vervangen door de woorden "drie werkdagen".

Art. 3

§ 1. De voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die

qui déterminent un délai minimal de moins de trois jours ouvrables pour la communication des horaires de travail aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, continuent à produire leurs effets jusqu'au moment où entre en vigueur une nouvelle convention collective de travail sectorielle en la matière, conforme aux dispositions de l'article 2 et rendue obligatoire par le Roi, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. Si aucune nouvelle convention collective de travail sectorielle, telle que visée au paragraphe 1^{er}, n'est enregistrée et n'entre en vigueur au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110) avant le 1^{er} janvier 2023, le délai minimal de sept jours ouvrables prévu à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, troisième alinéa, d) de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, est, à partir du 1^{er} janvier 2023, porté à trois jours ouvrables pour les employeurs et les travailleurs relevant respectivement de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et de la Commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110).

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, les conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires conclues avant l'entrée en vigueur de l'article 2 des commissions paritaires mentionnées ci-dessous, qui prévoient une période minimale de moins de trois jours ouvrables pour la communication des horaires aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, restent en vigueur après le 31 décembre 2022 jusqu'à ce que ces conventions prennent fin. Il s'agit des commissions paritaires suivants:

- 1) la commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145);
- 2) la commission paritaire pour le nettoyage (CP 121), en cas de nécessité imprévue et après l'accord du travailleur;
- 3) la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200), pour ce qui concerne les employés occupés à des activités dans les auto-écoles.

Art. 4

Lorsque, avant l'entrée en vigueur de l'article 2, il est déjà fait application d'horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le règlement de travail doit être mis en conformité avec

een minimumtermijn van minder dan drie werkdagen bepalen voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, blijven van kracht totdat met betrekking tot deze aangelegenheid een nieuwe door de Koning algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt die in overeenstemming is met de bepalingen van artikel 2 en dit uiterlijk tot en met 31 december 2022.

§ 2. Indien er in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) en in het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC 110) voor 1 januari 2023 geen nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in de eerste paragraaf, wordt geregistreerd en in werking treedt, wordt de minimumtermijn van 7 werkdagen bepaald in artikel 6, § 1, 1^o, derde lid, d) van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vanaf 1 januari 2023 op drie werkdagen gebracht voor de werkgevers en werknemers ressorterend onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) respectievelijk onder het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC 110).

§ 3. In afwijking van paragraaf 1, blijven de voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten van de hierna vermelde paritaire comités die een minimumtermijn van minder dan drie werkdagen bepalen voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, ook na 31 december 2022 van kracht en dit tot deze overeenkomsten een einde nemen. Het gaat om de volgende paritaire comités:

- 1) het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145);
- 2) het paritair comité voor de schoonmaak (PC 121), in geval van onvoorziene noodzakelijkheid na instemming van de werknemer;
- 3) het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 200), voor wat betreft de bedienden die tewerkgesteld zijn aan activiteiten in autorijscholen.

Art. 4

Wanneer al vóór de inwerkingtreding van artikel 2 toepassing wordt gemaakt van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet het arbeidsreglement in overeenstemming

les dispositions de l'article 2 endéans les neuf mois à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur de l'article 2.

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

CHAPITRE 3

Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Section 1

Prestations normales sur quatre jours

Art. 5

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

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

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

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

worden gebracht met de bepalingen van artikel 2 binnen de negen maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van artikel 2.

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

HOOFDSTUK 3

Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

Afdeling 1

Normale prestaties op 4 dagen

Art. 5

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

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

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

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

période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

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

Une copie de la convention visée à l'alinéa 4 est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.

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

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

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

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

§ 3. Le travailleur qui, en application du présent article, effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine ne peut effectuer des heures supplémentaires volontaires au sens de l'article 25bis de cette même loi, les autres jours de la semaine.

moet het door de werkgever worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

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

Een afschrift van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid wordt overgemaakt aan de werknemer. Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt hen eveneens een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.

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

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

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

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

§ 3. De werknemer die in toepassing van dit artikel zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week kan geen vrijwillige overuren presteren overeenkomstig artikel 25bis van deze wet op de andere dagen van de week.

§ 4. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail conclue en vue de l'introduction d'un régime de travail visé au présent article, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail à partir de l'enregistrement de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale."

Section 2

Régime hebdomadaire alterné

Art. 6

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

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

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

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

2° cycle: la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans une convention écrite entre l'employeur et le travailleur et dont les prestations s'inscrivent dans le cadre fixé dans le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné;

3° semaine: une période de sept jours consécutifs, qui ne va pas nécessairement du lundi au dimanche inclus.

§ 4. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling bedoeld in dit artikel, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de registratie van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg."

Afdeling 2

Wisselend weekregime

Art. 6

In de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 20^{quater} ingevoegd, luidende:

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

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

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

2° cyclus: de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer en waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement;

3° week: een periode van zeven opeenvolgende dagen, die zich niet noodzakelijk uitstrekt van maandag tot en met zondag.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et suite à un évènement imprévu dans le chef du travailleur les parties peuvent convenir que le cycle s'étendra sur une période de quatre semaines consécutives. Dans ce cas, la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne endéans ce cycle de quatre semaines. Cette dérogation doit faire l'objet d'une demande écrite et motivée du travailleur qui indique l'évènement imprévu dans son chef et d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur qui est annexé à la convention visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2^o. Cette convention précise le cycle convenu étalé sur une période de quatre semaines consécutives, ainsi que la période pendant laquelle elle s'applique et doit être conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de cette dérogation.

§ 3. Le règlement de travail indique au moins les éléments suivants:

1^o la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;

2^o les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3^o la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées:

4^o la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures;

5^o la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine.

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

§ 5. Si l'employeur accède à la demande du travailleur, la convention écrite visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2^o, est conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du cycle convenu dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Cette convention précise également les dates de début et de fin de la période pendant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué, sans dépasser la durée maximale de six mois visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}.

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

§ 3. Het arbeidsreglement vermeldt minstens het volgende:

1^o de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2^o de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3^o het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4^o de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;

5^o de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur, zonder dat de arbeidsduur per week vijfenveertig uren mag overschrijden.

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

§ 5. Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer, wordt de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2^o, uiterlijk gesloten op het tijdstip waarop de werknemer de arbeidsprestaties binnen de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus aanvangt. Deze overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime wordt toegepast, zonder de maximale duur van zes maanden, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid te overschrijden.

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

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

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

Une copie de la convention, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2^o, est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.

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

Lorsque les parties ont convenu d'appliquer un régime hebdomadaire adapté, visé au paragraphe 2, la convention visée au paragraphe 2 ou une copie de celle-ci doit se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée durant toute la période où elle est applicable. Il doit ensuite être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où les horaires qu'il contient cessent d'être en vigueur.

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

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

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

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

Een afschrift van de overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2^o, wordt overgemaakt aan de werknemer. Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt hen eveneens een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.

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

Indien de partijen overeengekomen zijn om een aangepast weekregime toe te passen als bedoeld in paragraaf 2, moet de overeenkomst bedoeld in paragraaf 2 of een afschrift ervan, zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd in uitvoering van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965 gedurende de hele periode tijdens dewelke deze van toepassing is. Nadien moet zij gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop de erin opgenomen uurroosters niet langer van toepassing zijn.

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

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

L'application de l'article 25bis n'est autorisée que pendant les semaines où un dépassement de la durée hebdomadaire normale du travail est prévu en application de cet article.

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

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

Art. 7

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

Art. 8

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

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

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;

2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;

4° la durée du travail journalière minimale et maximale;

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

De toepassing van artikel 25bis is enkel toegelaten in de weken waarin een overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur is voorzien in toepassing van dit artikel.

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

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

Art. 7

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

Art. 8

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

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

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;

5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale.”

Section 3

Dispositions communes

Art. 9

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

Art. 10

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

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

Art. 11

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

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

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

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

5° de minimale et maximale wekelijkse arbeidsduur.”

Afdeling 3

Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 9

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

Art. 10

In Boek 2, hoofdstuk 6, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

“Afdeling 2. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 16 maart 1971.”

Art. 11

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12

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

CHAPITRE 4

Economie de plateformes**Section 1**

Modifications du Titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Art. 13

Dans l'article 332, alinéa 1^{er}, la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois des 25 août 2012 et 7 mai 2019, les mots "ou au chapitre V/2" sont insérés entre les mots "conformément au chapitre V/1" et les mots "et que cette présomption."

Art. 14

Dans le Titre XIII de la même loi, il est inséré un chapitre V/2 intitulé "Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres".

Art. 15

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

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

1° "plateforme numérique donneuse d'ordres": le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes:

a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile;

b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service;

Ne sont pas visés les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif;

HOOFDSTUK 4

Platformeconomie**Afdeling 1**

Wijzigingen van Titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006

Art. 13

In artikel 332, eerste lid, van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de woorden "of in hoofdstuk V/2" ingevoegd tussen de woorden "overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/I" en de woorden "en dit vermoeden."

Art. 14

In Titel XIII van dezelfde wet, wordt een Hoofdstuk V/2 ingevoegd, luidende "Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven".

Art. 15

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

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

1° "digitaal platform opdrachtgever": de aanbieder van een betalende dienst die, via een algoritme of iedere andere gelijkwaardige methode of technologie, in staat is om een beslissings- of controlemacht uit te oefenen ten aanzien van de wijze waarop de prestaties moeten gerealiseerd worden en ten aanzien van de arbeid- of loonvoorwaarden, en die een bezoldigde dienst verstrekt die aan alle volgende vereisten voldoet:

a) hij wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verstrekt via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;

b) hij wordt verstrekt op vraag van een afnemer van de dienst;

Hieronder vallen niet de aanbieders van een dienst waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken;

2° “le travailleur de plateforme”: tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d’ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées;

3° “l’exploitant de plateforme”: la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d’ordres.

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

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

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

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

4° l’exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d’un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d’un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause;

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

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

7° l’exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d’organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail

2° “platformwerker”: elke persoon die platformwerk verricht via een digitaal platform opdrachtgever, ongeacht de aard van de contractuele relatie of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;

3° “platformexploitant”: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform opdrachtgever exploiteert.

§ 2. Voor de digitale platformen opdrachtgever worden de arbeidsrelaties tot bewijs van het tegendeel, vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat tenminste drie van de acht volgende criteria of twee van de laatste vijf volgende criteria zijn vervuld:

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

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

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

4° de platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clausule uitgesloten;

5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers zelf kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

6° de platformexploitant kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;

7° de platformexploitant kan, eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn

ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants;

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

§ 3. La présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties.

Art. 16

Dans l'article 339, de la même loi, l'alinéa 1^{er}, est complété par les mots "et au chapitre V/2".

Art. 17

Dans le chapitre VII, modifié par la loi du 25 août 2012, il est inséré un article 342/1, rédigé comme suit:

"Le chapitre V/II fera l'objet d'une évaluation intermédiaire un an après son entrée en vigueur et d'une évaluation définitive deux ans après son entrée en vigueur.

Ces évaluations seront réalisées par le Conseil national du travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, en concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale."

Art. 18

La présente section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;

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

§ 3. Het vermoeden bedoeld in § 2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen.

Art. 16

In artikel 339, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden "en in hoofdstuk V/2" ingevoegd tussen de woorden "hoofdstuk V/1" en "bepaalde vermoeden".

Art. 17

In hoofdstuk VII, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2012, wordt een artikel 342/1 ingevoegd, luidende:

"Het hoofdstuk V/II zal het voorwerp uitmaken van een tussentijdse evaluatie een jaar na diens inwerkingtreding en een definitieve evaluatie twee jaar na diens inwerkingtreding.

Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen, in overleg met de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, de Rijdsdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst."

Art. 18

Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2023.

Section 2

Couverture des accidents survenus aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Art. 19

§ 1^{er}. Les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 concluent un contrat d'assurance visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités aux personnes visées à l'article 337/3, § 1^{er}, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi.

§ 2. Les exploitants des plateformes en défaut d'avoir conclu le contrat d'assurance visé au § 1^{er} sont tenus civilement responsables des dommages survenus aux personnes visées au § 1^{er}.

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir la couverture du contrat d'assurance à l'assistance juridique pour les risques visés au § 1^{er}.

§ 4. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de garantie minimales des contrats d'assurance visés au présent article. Celles-ci doivent garantir une protection au moins équivalente à celle de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Art. 20

Dans l'article 581 du Code judiciaire, un 16° est inséré, rédigé comme suit:

“des litiges concernant les contrats d'assurance de droit commun (contre les accidents du travail), conclue par les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités aux personnes visées à l'article 337/3, § 1^{er}, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation

Afdeling 2

Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

Art. 19

§ 1. De platformexploitanten, gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, sluiten een verzekeringsovereenkomst af ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2°, van dezelfde wet, die tegen vergoeding activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b), van dezelfde wet voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.

§ 2. Exploitanten van platformen die geen verzekeringsovereenkomst als bedoeld in § 1 hebben gesloten, worden burgerlijk aansprakelijk gesteld voor schade aan de in § 1 bedoelde personen.

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de dekking van het verzekeringsovereenkomst uitbreiden tot rechtsbijstand voor de in § 1 bedoelde risico's.

§ 4. De Koning legt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimumgarantievoorwaarden vast van de in dit artikel bedoelde verzekeringsovereenkomsten. Deze moeten minstens een gelijkwaardige bescherming waarborgen als die van de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen.

Art. 20

In artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek wordt een 16° ingevoegd, luidend als volgt:

“van de geschillen inzake de gemeenrechtelijke (arbeidsongevallen)verzekeringsovereenkomsten, afgesloten door de exploitanten van platformen gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2°, van dezelfde wet, die tegen vergoeding activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b), van dezelfde wet

et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi.).”.

Art. 21

La présente section entre en vigueur à une date à fixer par le Roi.

CHAPITRE 5

Trajets de transition

Art. 22

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/13 rédigé comme suit:

“Article 37/13. Lorsque l'employeur résilie le contrat moyennant un délai de préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.

Le trajet de transition visé à l'alinéa 1^{er} implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi.

Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au présent article doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service public régional de l'emploi. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

Pendant la période de mise à la disposition dont la durée minimale est fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et dont la durée maximale est équivalente à la durée de préavis à prester, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur

pour ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.”.

Art. 21

Deze afdeling treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

HOOFDSTUK 5

Transitietrajecten

Art. 22

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/13 ingevoegd, luidende:

“Artikel 37/13. Wanneer de werkgever de werknemer ontslaat door middel van een opzeggingstermijn, kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

Het in het eerste lid bedoelde transitietraject houdt in dat, in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld aan een andere werkgever-gebruiker door bemiddeling van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling.

De voorwaarden en de duur van de in dit artikel bedoelde terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling, waarvan de minimumduur door de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wordt bepaald, en die maximaal gelijk is aan de te presteren opzeggingstermijn, betaalt de werkgever aan de werknemer het loon uit dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die hij daar uitoefent, of het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf indien dit meer bedraagt dan de verloning bij de werkgever-gebruiker. De

doit compenser une partie de cette rémunération à l'employeur.

Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur. Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, § 1 de la présente loi si la résiliation émane de l'employeur-utilisateur et conformément à l'article 37/2, § 2 de la présente loi si la résiliation émane du travailleur, et ce sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition. Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis.

Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la présente loi.

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

werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van dit loon te compenseren door betaling aan de werkgever.

De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens artikel 37/2, § 1 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werkgever-gebruiker en volgens artikel 37/2, § 2 van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werknemer, en dit op basis van een anciënniteit berekend vanaf het begin van het transitietraject. Indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject door middel van een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde te maken aan het transitietraject.

De werkgever-gebruiker staat tijdens de terbeschikkingstelling in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk, zoals bedoeld bij artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Indien het transitietraject voleindigd werd, dient de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Indien niet wordt voldaan aan deze verplichting, is de werkgever-gebruiker gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de helft van de termijn van het transitietraject.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt voor het berekenen van de opzegtermijn conform artikel 37/2 van deze wet, ook rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

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

Art. 23

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 6

Promotion de l'employabilité

Art. 24

L'article 39^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est remplacé par ce qui suit:

“Article 39^{ter}. § 1^{er}. Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties.

La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.

La deuxième partie consiste en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la durée du reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la première partie. En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées par cet alinéa, selon les modalités fixées par l'article 38, § 3^{vicies bis} de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces mesures

Art. 23

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 6

Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 24

Artikel 39^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

“Artikel 39^{ter}. § 1. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, minstens 30 weken bedraagt, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat.

Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn die twee derden bedraagt van de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn doch met een minimum van 26 weken, of uit een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit eerste deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid of een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het eerste deel. In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel. In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel. Deze werkgeversbijdragen worden gebruikt om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zoals voorzien in dit

d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, si ces mesures concernent un reclassement professionnel. L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante.

L'alinéa précédent ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le Roi peut fixer des règles plus précises en ce qui concerne la manière de calculer le délai de préavis et l'indemnité de préavis de la première et de la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement.

§ 2. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsqu'un trajet de transition est instauré en application de l'article 37/13.”.

Art. 25

§ 1^{er}. Dans l'article 22, § 2, a) premier tiret de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2002, les mots “alinéa 4” sont remplacés par les mots “alinéa 9”.

§ 2. Dans l'article 23 de la même loi, modifié par la loi du 25 avril 2014, l'alinéa 9 est complété par les mots “, à l'exception des cotisations patronales de sécurité sociale, calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail”.

§ 3. Dans l'article 38 de la même loi, le paragraphe 3^{quaterdecies}, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est abrogé.

§ 4. Dans l'article 38 de la même loi, après le paragraphe 3^{vicies}, il est inséré un paragraphe 3^{vicies bis} rédigé comme suit:

“§ 3^{vicies bis}. Le produit des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39^{ter} de la loi du 3 juillet

lid te financieren, volgens de voorwaarden vastgesteld in artikel 38, § 3^{vicies bis} van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen dienen te voldoen aan de kwaliteitsvereisten vervat in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zo deze maatregelen betrekking hebben op outplacementbegeleiding. De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Het voorafgaande lid doet geen afbreuk aan de bepalingen vervat in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De Koning kan nadere regels vastleggen met betrekking tot de manier waarop de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding van het eerste en tweede deel van het ontslagpakket moeten worden berekend.

§ 2. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing wanneer in toepassing van artikel 37/13 een transitietraject wordt opgestart.”.

Art. 25

§ 1. In artikel 22, § 2, a) eerste streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd bij de wet van 24 december 2002, worden de woorden “vierde lid” vervangen door de woorden “negende lid”.

§ 2. In artikel 23 van diezelfde wet, zoals gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, wordt het negende lid aangevuld met de woorden “, met uitzondering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

§ 3. In artikel 38 van diezelfde wet wordt paragraaf 3^{quaterdecies}, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, opgeheven.

§ 4. In artikel 38 van diezelfde wet wordt na paragraaf 3^{unvicies}, een paragraaf 3^{vicies bis} ingevoegd luidende:

“§ 3^{vicies bis}. De opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39^{ter} van de wet van

1978 relative aux contrats de travail est transmis par l'Office national de la sécurité sociale à l'Office national de l'emploi conformément aux modalités déterminées par le Roi. Le Roi détermine également les modalités selon lesquelles la partie de ce montant versé qui n'est pas utilisé pour son but légal est restitué à l'ONSS-Gestion globale."

Art. 26

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et s'applique aux licenciements survenus à partir du 1^{er} janvier 2023.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 7

E-commerce

Section 1^{re}

Cadre spécifique pour l'E-commerce

Art. 27

§ 1. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par "les activités liées à l'e-commerce": la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.

§ 2. Sans préjudice de la possibilité d'introduction conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, dans les entreprises où, sur la base de l'article 36, 22°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le travail de nuit est autorisé pour les activités liées à l'e-commerce, ce travail de nuit, qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit visé à l'article 38, § 4, de cette même loi, est introduit par la conclusion d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er} qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la

3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt door de Rijksdienst voor sociale zekerheid aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening gestort volgens de modaliteiten bepaald door de Koning. De Koning bepaalt eveneens de modaliteiten waarop het gedeelte van dit gestorte bedrag dat niet voor zijn wettelijk doel wordt aangewend, aan de RSZ-Globaal Beheer zal worden overgemaakt."

Art. 26

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2023 en is van toepassing op ontslagen die voordoen vanaf 1 januari 2023.

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 7

E-commerce

Afdeling 1

Specifiek kader voor E-commerce

Art. 27

§ 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder "activiteiten van e-commerce": het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.

§ 2. Onverminderd de mogelijkheid tot invoering volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan in de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan voor activiteiten van e-commerce, voormelde nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt, worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van de in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve

Direction générale des Relations collectives de travail
du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. Une évaluation par le Conseil National du Travail est réalisée dans un délai de deux ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

Section 2

*Expérience en matière d'organisation du travail dans le
cadre de l'E-commerce*

Art. 28

§ 1^{er}. Dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé en vertu de l'article 36, 22° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs peuvent effectuer le travail de nuit sur une base volontaire, pour autant qu'il ne s'agisse pas de travail de nuit au sens de l'article 38, § 4 de la même loi. Lors de l'élaboration de l'expérience, il convient de veiller à une organisation souple du travail et au bien-être des travailleurs participants à l'expérience.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les horaires de travail peuvent être mentionnés dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous)-commission paritaire compétente.

Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes.

Un employeur ne peut mettre en œuvre qu'une fois une telle expérience avec une durée maximum de 18 mois. Cette limitation à une fois est également applicable au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie dont l'employeur fait partie.

Dans le cadre de l'information de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales,

arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Een evaluatie van de Nationale Arbeidsraad zal plaats vinden binnen een termijn van twee jaar vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Afdeling 2

*Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van
E-commerce*

Art. 28

§ 1. In de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan kunnen werknemers voormelde nachtarbeid op vrijwillige basis verrichten op voorwaarde dat het gaat om nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt. Bij de uitwerking van het experiment is er aandacht voor een soepele organisatie van de arbeid en het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen kunnen de uurroosters in het arbeidsreglement worden vermeld zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

Bij de uitwerking van het experiment wordt de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers zelf betrokken.

De werkgever kan éénmalig een experiment uitvoeren met een looptijd van maximaal 18 maanden. Deze beperking tot één keer is eveneens van toepassing op het niveau van de technische bedrijfseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale

l'implication des organes susmentionnés ou, à défaut les travailleurs concernés, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisés pour l'évaluation de l'expérience.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. La demande du travailleur doit être conservée par l'employeur afin de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et au travail de nuit, et tenue à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales pendant la durée de l'expérience jusqu'à un an après la fin de celle-ci. La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à participer à l'expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 3. Après la fin de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale en concertation avec l'employeur, doivent évaluer l'expérience, notamment en ce qui concerne les raisons invoquées pour l'expérience contenue dans la notification écrite visée au § 1. Dans les trois mois suivant la fin de l'expérience, l'évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous-)commission paritaire compétente.

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

Wetten dient de betrokkenheid van de hogervermelde organen, of, bij ontstentenis daarvan de betrokkenheid van de werknemers aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.

§ 2. De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. Het verzoek van de werknemer dient, met het oog op de naleving van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake arbeidsduur en nachtarbeid, door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gedurende de looptijd van het experiment tot een jaar na de afloop ervan. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die niet gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 3. Na de looptijd van het experiment dient de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever het experiment te evalueren, in het bijzonder wat betreft de voor het experiment ingeroepen redenen vervat in de geschreven aanmelding vermeld in § 1. Binnen drie maanden na de afloop van het experiment dient de evaluatie te worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

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

CHAPITRE 8

Droit à la déconnexion

Art. 29

L'article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale est remplacé par ce qui suit:

“Art. 16. Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.”.

Art. 30

L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 17. Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir:

— les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;

— les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;

— des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.”.

Art. 31

Dans la même loi, il est inséré un article 17/1, rédigé comme suit:

“Art. 17/1. La convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 doit être déposée au greffe de la Direction générale des

HOOFDSTUK 8

Recht op deconnectie

Art. 29

Artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt vervangen als volgt:

“Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofdte van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.”.

Art. 30

Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 17. De modaliteiten en toepassing bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen:

— de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;

— de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;

— vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.”.

Art. 31

In dezelfde wet wordt een artikel 17/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 17/1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17, moet worden neergelegd op de griffie

Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Dans le cas où les dispositions concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 ont été inclus dans le règlement de travail, l'employeur transmet une copie de celui-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Les formalités, visées aux alinéas 1 et 2, doivent être effectuées au plus tard le 1^{er} janvier 2023.”.

Art. 32

Dans la même loi, il est inséré un article 17/2, rédigé comme suit:

“Art. 17/2. Lorsqu’une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visée aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil National du Travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l’obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l’entreprise ou d’inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d’être applicable. Cette convention collective doit au moins régler tous les sujets visés à l’article 17.”.

Art 33

Les dispositions du présent chapitre font l’objet d’une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 9

Plans de formation

Art. 34

Le présent chapitre s’applique aux employeurs qui tombent sous le champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs.

van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ingeval de bepalingen met betrekking tot de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 werden opgenomen in het arbeidsreglement, maakt de werkgever een afschrift hiervan over aan de ambtenaar door de Koning aangewezen in het kader van artikel 21 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

De formaliteiten bedoeld in de leden 1 en 2 moeten uiterlijk zijn vervuld op 1 januari 2023.”.

Art. 32

In dezelfde wet wordt een artikel 17/2, ingevoegd, luidende:

“Art. 17/2. Wanneer met betrekking tot de modaliteiten en toepassing bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden te regelen die worden opgesomd in artikel 17.”.

Art. 33

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 9

Opleidingsplannen

Art. 34

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen en hun werknemers.

Art. 35

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

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) groupes à risque: les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi que les personnes visées dans les conventions collectives de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclues au sein d'un organe paritaire ou au sein de l'entreprise;

d) métier en pénurie: la profession pour laquelle les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;

e) plan de formation: document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées.

Art. 36

Une fois par année civile avant le 31 mars, les employeurs visés à l'article 34, rédigent un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise.

Art. 35

Voor de toepassing van dit hoofdstuk, verstaat men onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

c) risicogroepen: de personen bedoeld bij de artikelen 188 tot 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsook de personen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gesloten in de schoot van een paritair comité of in de schoot van de onderneming;

d) knelpuntberoep: een beroep waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

e) opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren, vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

Art. 36

De in artikel 34 bedoelde werkgevers stellen één keer per burgerlijk jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor hun werknemers in de schoot van de onderneming.

Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. À cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

En l'absence du conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

L'employeur établit le plan de formation, étant entendu qu'une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que visés à l'article 35, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.

Une attention particulière sera également portée aux travailleurs tels que visés à l'article 1^{er}, 3^o, g) de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ainsi qu'aux travailleurs en situation de handicap tels que visés à l'article 1^{er}, 4^o de l'arrêté royal du 19 février 2013 susvisé.

Lors de l'établissement du plan de formation, la dimension de genre doit être prise en compte.

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles telle que visées à l'article 35, a) et b) ainsi qu'expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans la formation visé au chapitre 12.

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

Art. 37

Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

Art. 38

L'employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur

Het opleidingsplan wordt opgesteld, na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging. Hiertoe legt de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

De werkgever stelt het opleidingsplan op, met dien verstande dat bijzondere aandacht zal gaan naar personen komende uit de in artikel 35 gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.

Een bijzondere aandacht zal tevens gaan naar de werknemers, bedoeld in artikel 1, 3^o, g), van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) alsook naar de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 4, 1^o, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.

Het plan moet minimaal de bij artikel 35, a) en b) bedoelde formele en informele opleidingen bevatten, en uitleggen op welke wijze het bijdraagt aan de investeringen in opleiding, bedoeld in hoofdstuk 12.

Het plan wordt voor een minimumduur van één jaar gesloten.

Art. 37

Het opleidingsplan wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

Art. 38

De werkgever zendt binnen de maand na de inwerkingtreding van een opleidingsplan op elektronische

du plan de formation un extrait de ce dernier par voie informatique.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'entrée en vigueur de cette obligation ainsi que les règles et conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

Art. 39

Sans préjudice de l'article 36, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires peuvent, par une convention collective rendue obligatoire par le Roi, fixer les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre pour les employeurs faisant partie du champ d'application de cette convention.

La convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er}, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour au plus tard le 30 septembre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la convention collective de travail qui fixe pour l'année 2023 les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre, devra être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 novembre 2022.

Art. 40

L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 4 avril 2019, est complété par un point o) rédigé comme suit:

“o) de recevoir de l'employeur, chaque année, un projet de plan de formation, en application de l'article 36 de la loi du XX XX XXXX portant des dispositions diverses relatives au travail, et de donner un avis sur ce projet pour le 15 mars au plus tard. À défaut de conseil d'entreprise, ce projet de plan de formation est transmis à la délégation syndicale.”

wijze een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen.

De Koning bepaalt de inwerkingtreding van deze verplichting bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en bepaalt hierbij de nadere regels en voorwaarden waaronder deze verzending dient te gebeuren.

Art. 39

Onverminderd artikel 36 kunnen de paritaire comités en paritaire subcomités met een collectieve arbeids-overeenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, de minimale voorwaarden vaststellen waaraan een opleidingsplan moet voldoen voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen.

De in het eerste lid bedoelde collectieve arbeids-overeenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeids-overeenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de voorwaarden bij het opstellen van het plan dienen te worden toegepast.

In afwijking van het vorig lid moet de collectieve arbeidsovereenkomst die voor het jaar 2023 de minimale voorwaarden vaststelt waaraan een opleidingsplan moet voldoen, neergelegd worden op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, uiterlijk op 30 november 2022.

Art. 40

Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 4 april 2019, wordt aangevuld met een punt o), luidende:

“o) om van de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan te krijgen, in toepassing van artikel 36 van de wet van XX XX XXXX houdende diverse arbeidsbepalingen en om over dit ontwerp advies te geven tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt dit ontwerp van opleidingsplan overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.”

Art. 41

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail avant le 30 juin 2024.

CHAPITRE 10

Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre.

Art. 42

§ 1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront mener un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur secteur tous les deux ans, ce débat aboutit au moins à la rédaction des documents visés à l'article 43.

§ 2. Par "métiers en pénurie", on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.

§ 3. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires utilisent les listes des métiers en pénurie tenues par les services régionaux de l'emploi.

Art. 43

§ 1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires:

1° établissent, une liste des métiers en pénurie, en tenant compte des listes visées à l'article 42, § 3;

2° indiquent dans un rapport les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;

3° établissent, sur la base du rapport précité, un avis assorti de mesures visant à remédier à ces pénuries.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions précises et les règles auxquelles la liste des métiers en pénurie, le rapport et l'avis assorti de mesures doivent répondre.

Art. 41

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad vóór 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 10

Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.

Art. 42

§ 1. De paritaire comités en paritaire subcomités moeten om de twee jaar een debat voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector dat minstens leidt tot de opmaak van de documenten zoals bedoeld onder artikel 43.

§ 2. Onder "knelpuntberoepen" moeten worden begrepen beroepen waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden.

§ 3. De paritaire comités en paritaire subcomités doen daarbij beroep op de lijsten van de knelpuntberoepen die door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten worden bijgehouden.

Art. 43

§ 1. De paritaire comités en paritaire subcomités:

1° maken, een lijst van de knelpuntberoepen op, rekening houdende met de in artikel 42, § 3, bedoelde lijsten;

2° duiden in een verslag de oorzaken aan waarom de werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

3° stellen, op basis van het voormeld verslag, een advies met maatregelen op om aan deze tekorten te verhelpen.

§ 2. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de nadere voorwaarden en regels bepalen waaraan de lijst van knelpuntberoepen, het verslag en het advies met maatregelen moeten voldoen.

Art. 44

§ 1^{er}. La liste des métiers en pénurie visée à l'article 43, § 1^{er}, 1^o, le rapport exposant les causes de pénurie visées à l'article 43, § 1^{er}, 2^o et l'avis assorti de mesures visée à l'article 43, § 1^{er}, 3^o, sont transmises au ministre du Travail, aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leurs attributions, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie.

§ 2. La liste, le rapport et l'avis sont transmis pour la première fois avant le 1^{er} janvier 2023 et ensuite tous les deux ans.

CHAPITRE 11

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

Art. 45

Il est créé au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale un service chargé de suivre la question de diversité. Ce service établit des fiches sectorielles sur la structure de l'emploi au sein de chaque secteur d'activité. Ces fiches analyseront la diversité sur la base des différents critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Art. 46

§ 1^{er}. La Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale communique tous les deux ans les fiches visées à l'article 45 aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires

§ 2. Dans les six mois suivant la réception des fiches sectorielles visées à l'article 45, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires transmettent au service diversité visé à l'article 45 un rapport sur la fiche sectorielle visée à l'article 45.

Le rapport est également communiqué au membre du gouvernement qui a l'emploi dans ses attributions et au membre du gouvernement qui a l'égalité des chances dans ses attributions.

Art. 44

§ 1. De in het artikel 43, § 1, 1^o, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, het in artikel 43, § 1, 2^o bedoelde verslag waarin de oorzaken van de tekorten worden uiteengezet en het in artikel 43, § 1, 3^o vermelde advies met maatregelen worden overgemaakt aan de minister van Werk, aan de ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 2. De lijst, het verslag en het advies worden voor de eerste maal overgemaakt vóór 1 januari 2023 en vervolgens om de twee jaar.

HOOFDSTUK 11

Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Art. 45

Er wordt, in de schoot van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een dienst opgericht om het vraagstuk van de diversiteit op te volgen. Deze dienst stelt sectorale fiches op van de structuur van de werkgelegenheid binnen elke bedrijfssector. Deze fiches zullen de diversiteit analyseren op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Art. 46

§ 1. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg maakt elke twee jaar de in artikel 45 bedoelde sectorale fiches over aan paritaire comités en paritaire subcomités.

§ 2. Binnen de zes maanden na de ontvangst van de in artikel 45 bedoelde sectorale fiches maken de paritaire comités en de paritaire subcomités een verslag over aan de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45 met betrekking tot de in artikel 45 bedoelde sectorfiche.

Het verslag wordt tevens overgemaakt aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen.

Art. 47

§ 1^{er}. Si le rapport visé à l'article 46, § 2 ne permet pas d'expliquer, selon le service diversité visé à l'article 45, les différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, les commissions paritaires doivent établir un plan d'action visant à remédier à ces différences et transmettent ce plan audit service dans un délai de six mois à compter de la date à laquelle ledit service a informé les commissions et sous-commissions paritaires de ce qui précède.

§ 2. Les commissions et sous-commissions paritaires doivent indiquer dans le prochain rapport comment le plan d'action a été mis en œuvre.

Art. 48

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1) les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport visé à l'article 46, § 2 et établit un modèle de rapport;

2) les dispositions minimales que doit respecter le plan d'action visé à l'article 46 et établit un modèle de plan d'action.

Art. 49

Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

CHAPITRE 12

Investir dans la formation**Section 1***Définitions*

Art. 50

§ 1^{er}. Pour l'application de ce chapitre, on entend par:

a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces

Art. 47

§ 1. Indien, volgens de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45, het in artikel 46, § 2, bedoelde verslag geen verklaring biedt voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, moeten de paritaire comités een actieplan opstellen om deze verschillen weg te werken, en moeten de paritaire comités dit plan binnen een termijn van zes maanden overmaken aan de voormelde dienst nadat de voormelde dienst de paritaire comités en de paritaire subcomités daarvan in kennis heeft gesteld.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités moeten in het volgend verslag aanduiden op welke wijze het actieplan werd uitgevoerd.

Art. 48

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit:

1) de voorwaarden en de nadere regels waaraan het in artikel 46, § 2 bedoelde verslag moet voldoen en stelt een model van verslag op;

2) de minimumbepalingen waaraan het in artikel 46 bedoelde actieplan moet voldoen en stelt een model van actieplan op.

Art. 49

Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 12

Investeren in opleiding**Afdeling 1***Begripsomschrijvingen*

Art. 50

§ 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze

formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) compte formation individuel: un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur;

d) trajectoire de croissance: le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la présente loi doit être atteint;

e) crédit formation: le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée;

f) loi du 5 décembre 1968: la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

g) journée de formation: une journée de formation formelle ou informelle calculée comme une journée normale de travail pour le travailleur employé à temps plein, avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer cette journée en heures.

§ 2. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen au cours de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1^{er} janvier 2022.

La période de référence est la période constituée du quatrième trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et des trois premiers trimestres de l'année précédente (n-1) précédant la période de deux ans.

Pour calculer le nombre moyen de travailleurs occupés en équivalents temps plein au cours de la période de référence, le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré à l'Office national de sécurité sociale les travailleurs soumis à la

richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt;

d) groeipad: de termijn waarbinnen het in deze wet vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt;

e) opleidingskrediet: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt;

f) wet van 5 december 1968: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

g) opleidingsdag: een dag formele of informele opleiding, berekend als een normale werkdag van de voltijdse werknemer, met de mogelijkheid voor de werkgever die dag in uren uit te drukken.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referteperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2022 begint.

De referteperiode is de periode bestaande uit het vierde kwartaal van het voorlaatste jaar (n-2) en de eerste drie kwartalen van het jaar (n-1) voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode.

Om het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referteperiode te berekenen, wordt het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referteperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, werknemers aangegeven heeft

loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Si l'employeur n'est pas tenu de présenter des déclarations à l'Office national pour la période de référence visée, le nombre de travailleurs employés le dernier jour du trimestre au cours duquel a eu lieu le premier emploi suivant la période de référence est utilisé pour déterminer la moyenne.

§ 3. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de jours de formation pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, compte tenu de son contrat de travail, est déterminé sur base de la formule suivante: $A \times B \times C$ où:

"A" correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein;

"B" correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein;

"C" correspond au nombre de mois divisé par douze pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise.

Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

Section 2

Champ d'application

Art. 51

§ 1^{er}. Ce chapitre est d'application aux employeurs et travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

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

die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Indien de werkgever voor de bedoelde referteperiode geen aangiften diende over te maken aan de Rijksdienst, wordt voor de bepaling van het gemiddelde verwezen naar het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling volgend op de referteperiode plaatsgreep.

§ 3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, rekening houdende met zijn arbeidsovereenkomst, bepaald op basis van de volgende formule: $A \times B \times C$ waar:

"A" overeenkomt met het aantal in de schoot van de onderneming toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer;

"B" overeenkomt met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijds arbeidsregime;

"C" overeenkomt met het aantal maanden gedeeld door twaalf, gedurende dewelke de werknemer werd tewerkgesteld in de schoot van de onderneming.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

Afdeling 2

Toepassingsgebied

Art. 51

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

§ 2. De werkgevers die minder dan tien werknemers, tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van dit hoofdstuk.

Section 3

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

Art. 52

Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation.

À partir du 1^{er} janvier 2024, le droit individuel à la formation comporte 5 jours de formation par an pour un travailleur occupé à temps plein.

Pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, le droit à la formation est déterminé conformément à l'article 50 § 3.

Art. 53

Le droit individuel à la formation est concrétisé:

1° soit au moyen d'une convention collective de travail, conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

2° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 50, § 1^{er}, c).

Art. 54

§ 1^{er}. La convention collective de travail visée à l'article 53, 1°, prévoit ce qui suit:

1° un droit individuel à la formation qui pour un travailleur employé à temps plein:

— en 2023, s'élève au moins à 4 jours de formation par an; et

— à partir de 2024, s'élève au moins à 5 jours de formation par an;

2° une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin de réaliser un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an à partir du 1^{er} janvier 2024. Pour déterminer la trajectoire de croissance, il sera tenu compte du nombre de jours de formation existants au 1^{er} janvier 2023;

Afdeling 3

Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan

Art. 52

Elke werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht.

Het individueel opleidingsrecht omvat 5 opleidingsdagen per jaar voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.

Het opleidingsrecht wordt, voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, vastgesteld overeenkomstig artikel 50, § 3.

Art. 53

Het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd:

1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

2° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 50, § 1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

Art. 54

§ 1. De in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:

1° een individueel opleidingsrecht dat voor een voltijds tewerkgestelde werknemer:

— in 2023, minstens 4 opleidingsdagen per jaar bedraagt; en

— vanaf 2024, minstens 5 opleidingsdagen per jaar bedraagt;

2° een groeipad dat vastlegt in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar vanaf 1 januari 2024 te realiseren. Om het groeipad te bepalen zal rekening worden gehouden met het aantal opleidingsdagen dat op 1 januari 2023 bestaat;

3° un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance;

4° les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, dont au moins:

— les formations formelles et informelles visées à l'article 50, § 1^{er}, a) et b);

— les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre de la trajectoire de croissance visée indiqués au § 1^{er}, peuvent être modifiés, par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968, sans pouvoir réduire le nombre de jours de formation à moins de deux jours.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la convention collective de travail ne peut non plus avoir pour effet de réduire le nombre de jours de formation, dans le cas où au niveau du secteur ou de l'employeur, le nombre de jours octroyés pour une année donnée, était supérieur à deux jours.

§ 3. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2023 ou à une autre date déterminée par le Roi.

Art. 55

§ 1^{er}. En l'absence d'une convention collective de travail, comme visée à l'article 53, 1°, le droit individuel à la formation visé à l'article 52 peut également être concrétisé via la fixation et l'octroi d'un crédit formation visé à l'article 50, § 1^{er}, e) dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 50, § 1^{er}, c).

3° een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad;

4° de opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen waarbij minstens begrepen zijn:

— de formele en informele opleidingen als bedoeld in artikel 50, § 1, a) en b);

— de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in § 1 vermelde aantal dagen en groeipad gewijzigd worden, zonder het aantal opleidingsdagen te kunnen verminderen tot minder dan twee dagen.

Onverminderd het vorig lid kan de collectieve arbeidsovereenkomst ook niet tot gevolg hebben het aantal opleidingsdagen te verminderen, in het geval waarbij, op het niveau van de sector of van de werkgever, het aantal toegekende dagen voor een bepaald jaar, meer bedroeg dan twee dagen.

§ 3. De in artikel 51, 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2023 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum.

Art. 55

§ 1. Bij ontstentenis van een in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan het in artikel 52 bepaalde individueel opleidingsrecht eveneens geconcretiseerd worden via de vaststelling en de toekenning van een in artikel 50, § 1, e) bedoeld opleidingskrediet, in het kader van de in artikel 50, § 1, c) bedoelde individuele opleidingsrekening.

§ 2. - Le compte formation individuel est concrétisé au moyen d'un formulaire contenant les mentions suivantes:

1° l'identité complète du travailleur à savoir: nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national;

2° le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé;

3° la ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commissions paritaires compétentes;

4° le crédit formation, comme visé à l'article 50, § 1^{er}, e);

5° le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante;

6° la trajectoire de croissance, visée à l'article 50, § 1^{er}, d) de la présente loi.

Le Roi peut, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les mentions complémentaires visées au paragraphe 2 qui doivent être reprises dans le formulaire.

Le formulaire est conservé dans le dossier personnel du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur et en fait partie intégrante.

Il peut être tenu soit sous forme papier soit sous forme électronique.

Lorsque le compte formation individuel est, pour la première fois, mis en place, l'employeur en informe tous les travailleurs concernés.

L'employeur informe également chaque nouveau travailleur concerné de l'existence d'un compte formation individuel au sein de l'entreprise.

Chaque fois que le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis est mentionné, aussi rapidement que possible, dans le compte formation individuel.

Sans préjudice des dispositions de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, le travailleur a le droit de consulter son compte formation individuel à tout moment et sur simple demande et d'y apporter des modifications de commun accord avec son employeur.

§ 2. - De individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd door middel van een formulier dat de volgende vermeldingen bevat:

1° de identiteit van de werknemer, te weten: naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;

2° het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;

3° het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);

4° het in artikel 50, § 1, e) bedoelde opleidingskrediet;

5° het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar;

6° het groeipad, zoals bedoeld in artikel 50, § 1, d) van deze wet.

De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in paragraaf 2 bijkomende vermeldingen die in het formulier moeten worden opgenomen, bepalen.

Het formulier wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer, bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever, en maakt er integraal deel van uit.

Het kan bijgehouden worden, hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm.

Wanneer de individuele opleidingsrekening, voor de eerste keer, wordt ingevoerd, stelt de werkgever alle betrokken werknemers daarvan in kennis.

De werkgever stelt elke nieuwe betrokken werknemer in kennis van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen de onderneming.

Telkenmale de werknemer een opleiding volgt, wordt het aantal gevolgde opleidingsdagen zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld.

Onverminderd de bepalingen van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens heeft de werknemer het recht om, op elk ogenblik en op eenvoudige vraag, zijn individuele opleidingsrekening te raadplegen en er wijzigingen in aan te brengen, in onderling akkoord met zijn werkgever.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation et lui rappelle son droit à la consultation de son compte formation individuel et son droit à la correction des erreurs.

Le ministre qui a le Travail parmi ses attributions détermine la date à laquelle les dispositions du présent paragraphe relatives à la concrétisation du compte individuel de formation cessent de s'appliquer.

§ 3. Le crédit formation dont dispose le travailleur occupé à temps plein via ce compte individuel formation ne peut en aucun cas être inférieur à 4 jours de formation minimum par an en 2023 et à 5 jours de formation minimum par an à partir de 2024.

Art. 56

Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 53, 1°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 53, 2°, un droit individuel à la formation pour un travailleur employé à temps plein, de minimum 4 jours de formation par an, à partir du 1^{er} janvier 2023, et de minimum 5 jours de formation par an, à partir du 1^{er} janvier 2024, s'applique au sein de l'entreprise.

Art. 57

Le solde des jours de formation non épuisés à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein a bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an. À la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Art. 58

§ 1^{er}. Les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, garantissent, en dérogation de ce qui est déterminé dans cette section, un droit individuel à la

Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet en herinnert hem aan zijn recht tot raadpleging van zijn individuele opleidingsrekening en zijn recht tot correctie van fouten.

De minister die Werk onder zijn bevoegdheden heeft, stelt de datum vast waarop de in deze paragraaf vermelde bepalingen over de concretisering van de individuele opleidingsrekening niet langer van kracht zijn.

§ 3. Het opleidingskrediet waarover de voltijds tewerkgestelde werknemer via deze individuele opleidingsrekening beschikt, kan in ieder geval niet lager zijn dan minimum 4 opleidingsdagen per jaar in 2023 en minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 2024.

Art. 56

Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de werknemer niet over een in artikel 53, 2°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer van minimum 4 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2023 en van minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2024.

Art. 57

Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum vijf opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Art. 58

§ 1. De werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, garanderen, in afwijking van hetgeen bepaald is onder deze afdeling, een individueel

formation et un crédit formation d'un jour de formation minimum dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle.

Sans préjudice du nombre minimum de jours de formation visé à l'alinéa premier, ces employeurs fixent, avant le 30 septembre de chaque année, le nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit.

§ 2. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein ait bénéficié d'au moins un jour de formation en moyenne par an. A la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

§ 3. Le nombre de jours indiqués aux §§ 1 et 2 peuvent être augmentés, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ou par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous – commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.

Art. 59

La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsque la formation est suivie en dehors de son horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Art. 60

En cas de licenciement pour motif grave ou en cas de démission du travailleur, le travailleur n'a pas le droit de prendre son crédit formation cumulé avant que son contrat de travail ne soit terminé. Le crédit de formation non épuisé ne donne lieu, ni à une majoration du délai de préavis, ni à une majoration de l'indemnité de préavis.

opleidingsrecht en een opleidingskrediet van minimum één opleidingsdag waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is op jaarbasis beschikt.

Onverminderd het in het eerste lid bedoelde minimumaantal opleidingsdagen bepalen die werkgevers, jaarlijks vóór 30 september, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemers recht hebben.

§ 2. Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum 1 opleidingsdag per jaar heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt, het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

§ 3. Bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §§ 1 en 2 vermelde aantal dagen verhoogd worden.

Art. 59

De opleiding kan door de werknemer worden gevolgd, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Art. 60

Bij een ontslag om dringende redenen of wanneer de werknemer ontslag neemt, heeft de werknemer niet het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het niet-opgebruikte opleidingskrediet geeft geen aanleiding tot een verhoging van de opzeggingstermijn, noch tot een verhoging van de opzeggingsvergoeding.

En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre son crédit formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. Il appartiendra à l'employeur et au travailleur de régler le sort de ces jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris.

Si la période de préavis est remplacée en tout ou en partie par une indemnité de rupture, ce crédit formation encore ouvert est considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quand et comment ce crédit formation non épuisé sera valorisé via un crédit formation individuel du travailleur.

Section 4

Exécution par le Roi, dispositions abrogatoires, et entrée en vigueur.

Sous – section 1^{re}

Exécution par le Roi

Art. 61

Le Roi peut, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé dans le présent chapitre et fixer les modalités complémentaires de conversion des jours de formation en heures.

Sous – section 2

Dispositions abrogatoires

Art. 62

La Section 1^{re} du chapitre 2, Titre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, modifiée par la loi du 26 mars 2018, est abrogée.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeids-overeenkomst beëindigd is. Het is aan de werkgever en de werknemer om te beslissen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen kunnen worden opgenomen.

Wanneer de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, geldt dit openstaande opleidingskrediet als een voordeel verworven krachtens de overeenkomst.

De Koning kan, door een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen wanneer en de wijze waarop dit niet-opgebruikte opleidingskrediet zal worden gevaloriseerd via een individueel opleidingskrediet voor de werknemer.

Afdeling 4

Uitvoering door de Koning, opheffingsbepalingen en inwerkingtreding

Onderafdeling 1

Uitvoering door de Koning

Art. 61

De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in dit hoofdstuk bedoelde opleidingsdagen verhogen en nadere regels bepalen met betrekking tot het omzetten van de opleidingsdagen naar uren.

Onderafdeling 2

Opheffingsbepalingen

Art. 62

Afdeling 1 van het hoofdstuk 2, Titel 2, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk gewijzigd door de wet van 26 maart 2018, wordt opgeheven.

*Sous – section 3**Entrée en vigueur*

Art. 63

Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

CHAPITRE 13

**Modifications de la loi du 7 janvier 1958
concernant les Fonds de sécurité d'existence**

Art. 64

Dans la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, l'article 1/1 est remplacé comme suit:

“Le Roi peut, sur proposition du ministre qui a le Travail dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent un Fonds de sécurité d'existence Commun, ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, le terme “Fonds de sécurité d'existence” est utilisé, il doit être lu, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun comme “Fonds de sécurité d'existence créé conjointement par plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires”.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, les expressions “commission paritaire” ou “sous-commission paritaire” sont utilisées, il convient de les lire, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun, comme “les commissions paritaires” ou “sous-commissions paritaires” qui ont créé en commun le Fonds de sécurité d'existence.

Un Fonds de sécurité d'existence Commun est compétent pour les employeurs et les travailleurs qui relèvent des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées et dans la mesure où ils sont compris dans les statuts du Fonds de sécurité d'existence Commun comme déterminés par convention collective.

*Onderafdeling 3**Inwerkingtreding*

Art. 63

Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 13

**Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958
betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid**

Art. 64

In de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt artikel 1/1 vervangen als volgt:

“De Koning kan, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités waarmee deze paritaire comités en/of paritaire subcomités een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden, alsook de bijhorende collectieve arbeidsovereenkomsten die verband houden met dit Fonds, algemeen verbindend verklaren.

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benaming “Fonds voor Bestaanszekerheid” wordt gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als “Fonds voor bestaanszekerheid, gemeenschappelijk ingericht door meerdere paritaire comités en/of subcomités”.

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benamingen ‘paritair comité’ of ‘paritair subcomité’ worden gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als “de paritaire comités” of “de paritaire subcomités” die het Fonds voor Bestaanszekerheid gemeenschappelijk hebben opgericht.

Een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid is bevoegd voor de werkgevers, en de werknemers die behoren tot het bevoegdheidsgebied van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités en voor zover zij vallen onder de statuten van het Gemeenschappelijk Fonds zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

La sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire n'entrave pas la persistance du Fonds de sécurité d'existence Commun pour les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il reste compétent. Toutefois, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées doivent adapter les statuts conformément.”.

Art. 65

Dans la même loi, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit:

“Art. 4/1. Sans préjudice des mentions prescrites par l'article 4, les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent mentionner:

1° qu'il s'agit d'un Fonds de sécurité d'existence Commun et les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il est compétent;

2° le mode dont:

a) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires participantes peuvent décider de se retirer du Fonds commun;

b) les organisations représentées dans les commissions précitées peuvent dénoncer leur convention collective de travail ou leurs conventions collectives de travail et ceci, sans préjudice des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale;

3° le mode d'affection du patrimoine en cas de sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire.”.

Art. 66

Dans la même loi, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit:

“Art. 4/2. Les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent être repris en termes identiques par toutes les conventions collectives de travail concernées conclues dans les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituant et/ou désignant un Fonds de sécurité d'existence Commun.”.

De uittreding van een paritair comité of paritair subcomité belet niet dat het Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid blijft voortbestaan voor de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor het bevoegd blijft. De betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités moeten evenwel de statuten dienovereenkomstig aanpassen.”

Art. 65

In dezelfde wet wordt een artikel 4/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/1. Onverminderd de vermeldingen voorgeschreven door artikel 4 moeten de statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid vermelden:

1° dat het om een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid gaat en de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij bevoegd is;

2° de wijze waarop:

a) de deelnemende paritaire comités en/of paritaire subcomités kunnen beslissen om uit het Gemeenschappelijk fonds te treden;

b) de in de voormelde comités vertegenwoordigde organisaties hun betreffende collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen opzeggen en dit onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;

3° de wijze van aanwending van het vermogen in geval van uittreding van een paritair comité of paritair subcomité.”.

Art. 66

In dezelfde wet wordt een artikel 4/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/2. De statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid moeten in identieke bewoordingen hernomen worden door al de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités die een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden.”.

Art. 67

Les commissions et les sous-commissions paritaires au sein desquelles les Fonds de sécurité d'existence sont institués en vertu de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence telles qu'elles existent la veille de l'entrée en vigueur du présent chapitre, disposent jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité avec la présente loi.

CHAPITRE 14

Modifications du livre XV du Code de droit économique

Art. 68

Dans le livre XV, titre 3, chapitre 2, du Code de droit économique, inséré par la loi du 20 novembre 2013, il est inséré une section 11/5, intitulée:

“Section 11/5. Les peines relatives aux infractions à d'autres lois”.

Art. 69

Dans la section 11/5, insérée par l'article 68, il est inséré un article XV.125/6, rédigé comme suit:

“Art. XV.125/6. Sont punis d'une sanction de niveau 2:

1° les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui ne contractent pas d'assurance visant à couvrir les dommages causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités à des personnes visées à l'article 337/3, § 1^{er}, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi;

2° les exploitants de plateformes visés à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, n'ont pas contracté de couverture pour l'assurance juridique telle que visée à l'article 21, § 1^{er}, de la loi du XX portant des dispositions diverses relatives au travail;

3° les exploitants de plateformes visés à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, ne respectent pas les conditions

Art. 67

De paritaire comités en subcomités waarbinnen de Fondsen voor bestaanszekerheid zijn opgericht overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, zoals deze op de dag voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk bestaan, hebben tot 31 december 2025 de tijd om zich in overeenstemming te brengen met de huidige wet.

HOOFDSTUK 14

Wijzigingen van boek XV van het Wetboek van economisch recht

Art. 68

In boek XV, titel 3, hoofdstuk 2, van het Wetboek van economisch recht, ingevoegd bij de wet van 20 november 2013, wordt een afdeling 11/5 ingevoegd, luidende:

“Afdeling 11/5. De straffen voor inbreuken op andere wetten”.

Art. 69

In afdeling 11/5, ingevoegd bij artikel 68, wordt een artikel XV.125/6 ingevoegd, luidende:

“Art. XV.125/6. Met een sanctie van niveau 2 worden gestraft:

1° de platformexploitanten gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3° van de programmawet (I) van 27 december 2006, die geen verzekering ter dekking van de schade die wordt geleden door personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2° van dezelfde wet die tegen vergoedingen activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b) van dezelfde wet, afsluiten voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten;

2° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de dekking voor rechtsbijstand zoals bedoeld in artikel 21, § 1, van de wet van XX houdende diverse arbeidsbepalingen, niet heeft afgesloten;

3° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de

minimales de garantie telles que visées à l'article 21, § 4, de la loi du XX portant des dispositions diverses relatives au travail.”

CHAPITRE 15

Modifications relatives à la Commission administrative de règlement de la Relation de travail

Art. 70

À l'article 329 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois de 25 août 2012 et 7 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est complété par les mots “nommé au sein d'une juridiction du travail visée à l'article 81 ou 103 du Code Judiciaire. Un président suppléant est également nommé au sein d'une juridiction du travail. Il n'a pas de fonctions permanentes et est nommé pour remplacer momentanément les présidents empêchés.”;

2° paragraphe 6 est complété par les mots “et des experts d'une autre institution publique concernée”.

Art. 71

Dans le Titre XIII de la même loi, l'intitulé du chapitre VI, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, est remplacé par ce qui suit:

“Chapitre VI. Les avis et les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative”

Art. 72

Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 1^{re} intitulée “Dispositions générales”.

Art. 73

Dans la section 1^{re}, insérée par l'article 72, l'article 338, § 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

minimumgarantievoorwaarden niet naleven zoals bedoeld in artikel 21, § 4, van de wet van XX houdende diverse arbeidsbepalingen.”.

HOOFDSTUK 15

Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

Art. 70

In artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2, tweede lid, wordt aangevuld met de woorden “; benoemd bij een arbeidsgerecht bedoeld in het artikel 81 of 103 van het Gerechtelijk Wetboek. Een plaatsvervangende voorzitter, eveneens benoemd bij een arbeidsgerecht, heeft geen permanente opdrachten en wordt benoemd om de verhinderde voorzitters tijdelijk te vervangen.”;

2° paragraaf 6 wordt aangevuld met de woorden “alsmede experten van een andere betrokken overheidsinstelling”.

Art. 71

In titel XIII van dezelfde wet wordt het opschrift van hoofdstuk VI, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, vervangen als volgt:

“Hoofdstuk VI. De adviezen en beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve commissie”

Art. 72

In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, hoofdstuk VI, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 1 ingevoegd, luidende “Algemene bepalingen”.

Art. 73

In afdeling 1, ingevoegd bij artikel 72, wordt artikel 338, § 1 vervangen als volgt:

“Art. 338. § 1^{er}. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des avis ou des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.

§ 2. Ces avis ou décisions peuvent être rendus à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, et qui en font ensemble la demande directement à la commission administrative soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 ou de l'arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2, pour autant qu'il soit applicable à la relation de travail concernée.

Ces avis ou décisions peuvent également être rendus à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

§ 3. Les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n°38, ainsi que les secrétariats sociaux informent utilement chacune des parties à une relation de travail des dispositions du titre XIII.

§ 4. Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant sa jurisprudence.

Art. 74

Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 2 intitulée “Les avis”.

Art. 75

Dans la section 2, insérée par l'article 74, il est inséré un article 338/1 rédigé comme suit:

“Art. 338. § 1. De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak adviezen of beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde arbeidsrelatie op vraag van één of beide betrokken partijen, van zodra het beoogde statuut van zelfstandige of werknemer onzeker is.

§ 2. Deze adviezen of beslissingen kunnen worden genomen op gezamenlijk initiatief van de partijen bij de arbeidsrelatie, en die er samen een aanvraag toe doen rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding toe geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3, of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit, voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie.

Deze adviezen of beslissingen kunnen eveneens worden genomen op initiatief van een enkele partij bij de arbeidsrelatie, en die er een aanvraag toe doet rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding tot geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen.

§ 3. De sociale verzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, alsook de sociale secretariaten, informeren elk van de partijen bij een arbeidsrelatie op nuttige wijze over de bepalingen van titel XIII.

§ 4. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar rechtspraak.

Art. 74

In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende “De adviezen”.

Art. 75

In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 74, wordt een artikel 338/1 ingevoegd luidende:

“Article 338/1. Les avis ne lient pas les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d’assurances sociales visées à l’article 20 de l’arrêté royal n° 38.

En cas de demande d’avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l’autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi.”

Art. 76

Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 3 intitulée “Les décisions”.

Art. 77

Dans la section 3, insérée par l’article 76, il est inséré un article 338/2 rédigé comme suit:

“Art 338/2. § 1. Par dérogation aux délais prévus à l’article 338, § 2, les décisions peuvent également être rendues à l’initiative de la partie qui s’est vue notifiée un avis de la commission administrative sur la base de l’article 338/1, alinéa 2, et qui en fait la demande dans un délai d’un an à partir du jour de la notification de l’avis, ou à l’initiative des parties ensemble dans le même délai.

§ 2. En cas de saisine de la Commission administrative dans le cadre de la présente section et que la demande n’est pas manifestement irrecevable, l’autre partie est appelée à la cause afin que la procédure devant la commission soit contradictoire.

La commission administrative informe le Conseil National de Travail des demandes de décisions visées à l’article 338, § 2, dans le respect du droit au respect de la vie privée.

Lorsque plusieurs personnes travaillent pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la commission administrative peut décider que plusieurs demandes de décision sont traitées ensemble. Dans ce cas, la commission administrative informe immédiatement les parties concernées de la demande ou des demandes de jonctions. Toute partie à la relation de travail peut communiquer des arguments contre ou en faveur de

“Art. 338/1. De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

In geval van een vraag tot advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven in een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning.”.

Art. 76

In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 3 ingevoegd, luidende “De beslissingen”.

Art. 77

In afdeling 3, ingevoegd bij artikel 76, wordt een artikel 338/2 ingevoegd luidende:

“Art. 338/2. § 1. In afwijking van de termijnen voorzien in artikel 338, § 2, kunnen de beslissingen tevens worden genomen op initiatief van een partij die in kennis werd gesteld van een advies van de commissie op basis van artikel 338/1, tweede lid, en die er een aanvraag toe doet binnen een termijn van één jaar vanaf de dag van de kennisgeving van het advies, of op initiatief van beide partijen binnen dezelfde termijn.

§ 2. In geval de administratieve commissie gevat wordt in het kader van deze afdeling en de aanvraag niet kennelijk onontvankelijk is, wordt de andere partij verzocht tussen te komen in de zaak opdat de procedure voor de administratieve commissie tegensprekelijk zou zijn.

De administratieve commissie brengt de Nationale Arbeidsraad op de hoogte van de aanvragen tot beslissingen bedoeld in artikel 338, § 2, met respect voor het recht op respect voor het privéleven.

Indien meerdere personen onder dezelfde voorwaarden en voor eenzelfde onderneming werken kan de administratieve commissie oordelen dat verschillende aanvragen tot beslissing samen behandeld worden. In dit geval informeert de administratieve commissie onverwijld de betrokken partijen van de vraag of vragen om samen te voegen. Iedere partij van de arbeidsrelatie kan argumenten tegen of voor de samenvoeging van

la jonction de demandes à la commission administrative. En cas de jonction de demandes, la commission administrative en communique la motivation aux parties concernées au plus tard deux mois après l'introduction de la demande. En cas de jonction de demandes, la commission administrative prend une décision individuelle pour chaque demande distincte.

§ 3. La commission administrative adresse aux institutions représentées au sein de la commission administrative sa décision dans un délai d'un mois suivant à la notification de la décision aux parties concernées.

§ 4. Aucune décision ne peut être donnée:

1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail;

2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée.

§ 5. Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, sauf:

1° lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions;

2° lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé.

Les institutions de sécurité sociale demeurent donc habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative.

§ 6. Un recours contre ces décisions peut être introduit devant les juridictions du travail par chacune des parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.

Le tribunal du travail statue comme en référé sur le caractère suspensif ou non du recours contre la décision à l'égard des parties à la relation de travail et

aanvragen overmaken aan de administratieve commissie. De administratieve commissie bezorgt in geval van samenvoeging van aanvragen de betrokken partijen de motivatie ten laatste twee maanden na het indienen van de aanvraag. In geval van samenvoegen van aanvragen neemt de administratieve commissie een individuele beslissing per afzonderlijke aanvraag.

§ 3. De commissie stuurt haar beslissing naar de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn binnen een termijn van één maand volgend op de kennisgeving van de beslissing aan de betrokken partijen.

§ 4. Geen enkele beslissing kan worden gegeven:

1° wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechtelijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend;

2° wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.

§ 5. De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;

2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond.

§ 6. Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend.

De arbeidsrechtbank beslist zoals in kort geding over het al dan niet opschortende karakter van het beroep tegen de beslissing ten aanzien van de partijen bij de

des institutions de sécurité sociale, en fonction de la motivation de cette décision, et du respect des droits et intérêts des parties à la cause.

La décision du tribunal sur le caractère suspensif ou non du recours est opposable aux parties et aux institutions de sécurité sociale.

La décision de la commission devient définitive si aucun recours n'est introduit.

La saisine des cours et tribunaux s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation.”.

Art. 78

L'article 340, de la même loi, modifié par la loi du 25 août 2022 est abrogé.

Art. 79

À l'article 341, de la même loi, les mots “dans le cas visé à l'article 338, § 2, alinéa 2, la Commission constate” sont remplacés par les mots “dans les cas visés au Chapitre VI de la présente Titre, la Commission constate par décision”.

Art. 80

Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Donné à Bruxelles, le 7 juillet 2022

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Le ministre des Affaires sociales,

Frank VANDENBROUCKE

Le ministre des Indépendants,

David CLARINVAL

arbeidsrelatie en van de sociale zekerheidsinstellingen, in functie van de motivatie van deze beslissing, en de eerbiediging van de rechten en belangen van partijen bij de zaak.

De beslissing van de rechtbank over het al dan niet opschortende karakter van het beroep is tegenstelbaar aan de partijen en aan de sociale zekerheidsinstellingen.

De beslissing van de commissie wordt definitief indien geen enkel beroep wordt aangetekend.

De aanhangigmaking bij de hoven en rechtbanken wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie.”.

Art. 78

Artikel 340, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2022 wordt opgeheven.

Art. 79

In artikel 341, van dezelfde wet worden de woorden “in het bij artikel 338, § 2, tweede lid, bedoelde geval, vaststelt” vervangen door de woorden “in de gevallen bedoeld in hoofdstuk VI van de huidige titel, vaststelt bij beslissing”.

Art. 80

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2023.

Gegeven te Brussel, 7 juli 2022

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

De minister van Sociale Zaken,

Frank VANDENBROUCKE

De minister van Zelfstandigen,

David CLARINVAL