

ROYAUME DE BELGIQUE

KONINKRIJK BELGIE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE
SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL SÉCURITÉ
SOCIALE
SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL FINANCES

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG
FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE
ZEKERHEID
FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIËN

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

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE
DIVERSE ARBEIDSBEPALINGEN

PHILIPPE, Roi des Belges,

FILIP, Koning der Belgen,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

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

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

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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

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

CHAPITRE 1^{er} – Disposition introductive

HOOFDSTUK 1 – Inleidende bepaling

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

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

CHAPITRE 2 – Employabilité du travailleur sur le marché de l'emploi

HOOFDSTUK 2 – Inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt

Section 1^{ere}. Modifications de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi.

Afdeling 1. Wijzigingen van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal.

Art. 2. L'article 20 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi est abrogé.

Art. 2. Artikel 20 van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal wordt opgeheven.

Art. 3. L'article 34 de la même loi est abrogé.

Art. 3. Artikel 34 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Section 2 – Modification de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 4. Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, le paragraphe 3vicies, inséré par la loi du 7 avril 2019, est abrogé.

CHAPITRE 3 – Groupements d'employeurs

Art. 5. Dans l'article 186, alinéa 3 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, remplacé par la loi du 5 mars 2017, les mots « article 187, alinéa 6 » sont remplacés par les mots « article 187, § 2, alinéa 3 »

Art. 6. L'article 187 de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 187. § 1^{er}. Pour bénéficier d'une autorisation visée à l'article 186, le groupement d'employeurs doit être constitué sous la forme juridique :

- soit d'une association sans but lucratif tel que prévu dans la Partie 3, Livre 9 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019 ;
- soit d'une société en nom collectif tel que prévu dans la Partie 2, Livre 4 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019.

En outre, le groupement d'employeurs doit avoir pour objet social unique la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et après avis du Conseil national du Travail, permettre au groupement d'employeurs, pour l'application de la présente loi, d'avoir d'autres objets que la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

§ 2. Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de cinquante travailleurs.

Le Roi peut, sur avis du Conseil national du Travail, augmenter ce seuil.

En cas d'augmentation du seuil visé à l'alinéa 1^{er}, le ministre du Travail peut demander, s'il l'estime

Afdeling 2 – Wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Art. 4. In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt paragraaf 3vicies, ingevoegd bij de wet van 7 april 2019, opgeheven.

HOOFDSTUK 3 – Werkgeversgroeperingen

Art. 5. In artikel 186, derde lid van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "artikel 187, zesde lid" vervangen door de woorden "artikel 187, § 2, derde lid".

Art. 6. Artikel 187 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, wordt vervangen als volgt:

"Art. 187. § 1. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van:

- hetzij een vzw zoals bedoeld in Deel 3, Boek 9 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019;
- hetzij een vennootschap onder firma zoals bedoeld in Deel 2, Boek 4 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019.

Daarnaast moet de werkgeversgroepering het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad voor de toepassing van deze wet toestaan dat de werkgeversgroepering andere doelen heeft dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

§ 2. De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

De Koning kan, op advies van de Nationale Arbeidsraad, deze drempel verhogen.

In geval van verhoging van de in het eerste lid bedoelde drempel kan de minister van Werk, zo hij dit nodig acht, het advies van de Nationale Arbeidsraad

nécessaire, l'avis du Conseil national du Travail en vue de l'autorisation visée à l'article 186.

inwinnen met het oog op het geven van de in artikel 186 bedoelde toelating.

Lorsque le groupement d'employeurs dépasse les seuils fixés à l'alinéa 1^{er} ou en vertu de l'alinéa 2, l'autorisation visée à l'article 186 prend fin au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement des seuils susmentionnés.

Wanneer de werkgeversgroepering de drempels overschrijdt die in het eerste lid of krachtens het tweede lid zijn vastgesteld, komt er een einde aan de in artikel 186 bedoelde toelating na een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de datum van overschrijding van de hiervoor vermelde drempels.

§ 3. Le groupement d'employeurs ne peut mettre ses travailleurs à la disposition que de ses membres.

§ 3. De werkgeversgroepering kan zijn werknemers enkel ter beschikking stellen van zijn leden.

En cas de grève ou lock-out chez un de ses membres, le groupement d'employeurs ne peut pas mettre ou maintenir des travailleurs à la disposition de ce membre.

In geval van staking of lock-out bij één van zijn leden, mag de werkgeversgroepering geen werknemers ter beschikking stellen of houden van dit lid.

Les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition de ses membres par le groupement d'employeurs.

De leden van de werkgeversgroepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de werkgeversgroepering, zowel ten overstaan van derden, als ten aanzien van de werknemers die door de werkgeversgroepering ter beschikking worden gesteld van zijn leden.

§ 4. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soumettre le groupement d'employeurs à des conditions supplémentaires pour l'application de la présente loi. ».

§ 4. De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de werkgeversgroepering voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden.”.

Art. 7. Dans l'article 190/1, § 1 et § 2 de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, les mots « article 187, alinéa 4 » sont remplacés par les mots « article 187, § 2, alinéa 2 ».

Art. 7. In artikel 190/1, § 1 en § 2 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden “artikel 187, vierde lid” vervangen door de woorden “artikel 187, § 2, tweede lid”.

Art. 8. Les groupements d'intérêt économique reconnus comme groupements d'employeurs avant l'entrée en vigueur du présent chapitre continuent d'être reconnus comme groupements d'employeurs si, au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2024, ils ont acquis la forme juridique d'une société en nom collectif au sens de la Partie 2, Livre 4 du Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019.

Art. 8. De economische samenwerkingsverbanden die voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk erkend zijn als werkgeversgroepering, blijven deze erkenning behouden indien zij uiterlijk op datum van 1 januari 2024 de rechtsvorm hebben verkregen van een vennootschap onder firma in de zin van Deel 2, Boek 4 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019.

CHAPITRE 4 – Retenue et versement par le Fonds de Fermeture des Entreprises des cotisations patronales aux fonds de sécurité d'existence prélevant directement les cotisations auprès des employeurs

HOOFDSTUK 4 – Inhouding en doorstorting door het Fonds van Sluiting van Ondernemingen van de werkgeversbijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid die de bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers inhouden

Art. 9. À l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, modifié par la loi du 11

Art. 9. In artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen, gewijzigd

juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1er, 1°, les mots « aux organismes visés » sont remplacés par les mots « à l'organisme visé » ;

2° au paragraphe 1er, 2°, les mots « aux organismes visés à l'article 60 » sont remplacés par les mots « à l'organisme visé à l'article 60 et aux Fonds de sécurité d'existence visés par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations,».

bij de wet van 11 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, 1°, worden de woorden “bedoelde instellingen” vervangen door de woorden “bedoelde instelling”;

2° in paragraaf 1, 2°, worden de woorden “aan de in artikel 60 bedoelde instellingen” vervangen door de woorden “aan de in artikel 60 bedoelde instelling en aan de Fondsen voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen,”.

CHAPITRE 5 – Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail concernant la désignation des personnes de confiance

HOOFDSTUK 5 – Wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen

Art. 10. A l'article 32sexies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les modifications suivantes sont apportées :

Art. 10. In artikel 32sexies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° dans le paragraphe 2, modifié par la loi du 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° in paragraaf 2, gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

a) het eerste lid wordt vervangen als volgt:

« L'employeur désigne une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité. » ;

“De werkgever duidt één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité.”;

b) deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1 et 2 :

b) tussen het eerste en tweede lid worden twee leden ingevoegd, luidende:

« Par dérogation à l'alinéa 1^{er} cette désignation n'est pas obligatoire pour l'employeur qui occupe moins de 50 travailleurs sauf si tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande.

“In afwijking van het eerste lid is deze aanduiding niet verplicht voor de werkgever die minder dan 50 werknemers tewerkstelt, tenzij alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken.

Au moins une des personnes de confiance fait partie du personnel de l'employeur lorsque :

Minstens één van deze vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever indien:

a) l'employeur occupe 50 travailleurs ou plus ;

a) de werkgever 50 of meer werknemers tewerkstelt;

b) l'employeur occupe 20 travailleurs ou plus et fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail. » ; b) de werkgever 20 of meer werknemers tewerkstelt en een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.”;

c) l'alinéa 4, qui est devenu l'alinéa 6, est abrogé ; c) het vierde lid, dat het zesde lid geworden is, wordt opgeheven;

2° le paragraphe 2/1, inséré par la loi du 28 février 2014, est abrogé ; 2° paragraaf 2/1, ingevoegd bij de wet van 28 februari 2014, wordt opgeheven;

3° le paragraphe 2/2, inséré par la loi du 28 février 2014^{2°} est remplacé par ce qui suit : 3° paragraaf 2/2, ingevoegd bij de wet van 28 februari 2014, wordt vervangen als volgt:

« Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 6 à 10, par: “De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, zesde tot tiende lid door:

1° le conseiller en prévention visé au § 1^{er}; 1° de preventieadviseur vermeld in § 1;

2° lorsqu'aucune personne de confiance n'a été désignée et dans les conditions déterminées par le Roi : le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 33, § 1^{er}, alinéa 2, sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention ou en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou de tous les membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, de l'ensemble des travailleurs. » 2° indien er geen vertrouwenspersoon werd aangeduid en onder de voorwaarden bepaald door de Koning: de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, of ingeval de betrokkene zelf of alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hiermee niet akkoord gaan.”.

CHAPITRE 6 – Modifications du Code pénal social HOOFDSTUK 6 – Wijzigingen aan het Sociaal Strafwetboek

Art. 11. Dans l'article 122/3 du Code pénal social, inséré par la loi du 29 février 2016, les modifications suivantes sont apportées : **Art. 11.** In artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 februari 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° dans l'alinéa 1^{er}, il est inséré un 1°/1 rédigé comme suit : 1° in het eerste lid wordt een bepaling onder 1°/1 ingevoegd, luidende:

« 1/1° ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l'employeur, conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996, lorsque l'employeur occupe cinquante travailleurs ou plus ; » “1/1° niet minstens één vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever aanduidt overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996, wanneer de werkgever vijftig of meer werknemers tewerkstelt;”;

2° dans le 2°, les mots « tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail en font la demande » sont remplacés par les mots « tous les membres de la 2° in de bepaling onder 2°, worden de woorden “alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken” vervangen door de

délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs, en font la demande » ;

3° dans le 9°, les mots « plus de vingt travailleurs » sont remplacés par « vingt travailleurs ou plus ».

CHAPITRE 7 – Congé-éducation payé

Art. 12. A l'article 114 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 2, modifié par la loi du 27 décembre 2006, est remplacé par ce qui suit :

« § 2. Pour l'application de la présente section, la rémunération normale est limitée à 3.364 euros brut. A partir de l'année scolaire 2023-2024 le plafond du montant de la rémunération normale brute que le travailleur reçoit pour les heures de congé-éducation payé est automatiquement indexé annuellement au 1^{er} septembre. Le montant auquel la rémunération normale était plafonnée dans l'année scolaire précédente est augmenté de 2% autant de fois que l'index santé lissé a dépassé l'index pivot dans la période du 1^{er} septembre jusqu'au 31 août de l'année scolaire précédente. » ;

2° le paragraphe 3, inséré par la loi du 8 avril 2003, est abrogé.

CHAPITRE 8 – Modifications de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 13. L'article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 mai 2001, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 3. § 1^{er}. Une part de 10,27 p.c. comprise dans la cotisation de 16,27 p.c. visée par l'article 38, § 3, 8°, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, n'est versée à l'Office national de sécurité sociale qu'annuellement, et ce dans le cours de l'année qui suit l'exercice de vacances, à la date fixée par le Roi. Toutefois, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, prévoir d'autres modalités de versement pour une part de 8 p.c. comprise dans ces 10,27 p.c.

woorden “alle leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, alle werknemers, hierom verzoeken”;

3° in de bepaling onder 9° worden de woorden “meer dan twintig werknemers” vervangen door de woorden “twintig of meer werknemers”.

HOOFDSTUK 7 – Betaald educatief verlof

Art. 12. In artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2, gewijzigd bij de wet van 27 december 2006, wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt het normale loon begrensd tot 3.364 euro bruto. Vanaf het schooljaar 2023-2024 wordt de begrenzing van het bedrag van het bruto normale loon dat de werknemer ontvangt voor de uren betaald educatief verlof jaarlijks op 1 september automatisch geïndexeerd. Het bedrag waarop de normale bezoldiging is begrensd in het vorige schooljaar wordt evenveel keer met 2% verhoogd als de afgevlakte gezondheidsindex de spilindex overschreden heeft in de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het voorafgaand schooljaar.”;

2° paragraaf 3, ingevoegd bij de wet van 8 april 2003, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 8 – Wijzigingen van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 13. Artikel 3 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 mei 2001, wordt vervangen als volgt:

“Art. 3. § 1. Een deel van 10,27 pct., vervat in de bijdrage van 16,27 pct. als beoogd bij artikel 38, § 3, 8°, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid slechts jaarlijks gestort, en zulks in de loop van het jaar volgend op het vakantiedienstjaar en op de door de Koning vastgestelde datum. Weliswaar kan de Koning, op voorstel van het bevoegde paritair comité, andere uitbetalingsmodaliteiten voorschrijven voor een deel van 8 pct. vervat in bedoelde 10,27 pct..

Il peut aussi, sur proposition de la commission paritaire compétente, décider que cette part de 8 p.c. de la cotisation sera versée à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale.

Hij kan eveneens, op voorstel van het bevoegde paritair comité, beslissen dat dit deel van 8 pct. van de bijdrage aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal worden gestort.

La cotisation de 16,27 p.c. susvisée est versée directement par l'employeur à la Caisse nationale de vacances pour l'industrie diamantaire pour ce qui concerne les travailleurs de l'industrie et du commerce du diamant.

De voornoemde bijdrage van 16,27 pct. wordt rechtstreeks door de werkgever gestort aan de Rijksverlofkas voor diamantnijverheid wat betreft de arbeiders van de diamantnijverheid en -handel.

§ 2. Par dérogation au § 1er, le pourcentage de 16,27 p.c. est toutefois :

§ 2. In afwijking van § 1 wordt het percentage 16,27 pct. evenwel:

a) de 8,27 p.c. lorsqu'une part de 8 p.c. est versée par l'employeur à un organisme autre que l'Office national de sécurité sociale conformément à un autre arrêté royal pris en exécution de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 2 ;

a) 8,27 pct. wanneer een deel van 8 pct. door de werkgever wordt gestort aan een andere instelling dan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig een ander koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 3, § 1, tweede lid;

b) de 10,27 p.c. ou de 8,27 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 1er, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, suivant l'affectation donnée selon cet article, à la cotisation versée au Fonds de sécurité d'existence ;

b) 10,27 pct. of 8,27 pct. in het geval bedoeld bij artikel 65, § 1, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, volgens de bestemming die bij dit artikel aan de bijdrage gestort door het Fonds voor bestaanszekerheid wordt gegeven;

c) de 6 p.c. dans le cas visé à l'article 65, § 2, desdites lois relatives aux vacances annuelles, relatif aux employeurs devant cotiser au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;

c) 6 pct. in het geval bedoeld bij artikel 65, § 2, van voormelde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, dat betrekking heeft op de werkgevers die een bijdrage moeten betalen aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de arbeiders van de bouwnijverheid;

d) de 16,10 p.c. à partir du second trimestre 2015 ; 15,92 p.c. à partir du 1er trimestre 2016 ; 15,88 p.c. à partir du 1er trimestre 2017 ; 15,84 p.c. à partir du 1er trimestre 2018.

d) 16,10 pct. vanaf het tweede kwartaal 2015; 15,92 pct. vanaf het eerste kwartaal 2016; 15,88 pct. vanaf het eerste kwartaal 2017; 15,84 pct. vanaf het eerste kwartaal 2018.

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, réduire le taux des cotisations visées aux §§ 1er et 2, selon les modalités qu'Il détermine. ».

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de percentages van de in §§ 1 en 2 bedoelde bijdragen verminderen, volgens de modaliteiten die Hij bepaalt.”.

Art. 14. L'article 4 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 22 mai 2001, est abrogé.

Art. 14. Artikel 4 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 mei 2001, wordt opgeheven.

CHAPITRE 9 – Modification des conditions dans lesquelles il peut être recouru au régime de chômage économique des employés

HOOFDSTUK 9 – Wijziging van de voorwaarden om beroep te kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden

Art. 15. Dans l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié par les lois du 16 mai 2016 et 6 mars 2020, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

« Par dérogation au principe général prévu au présent paragraphe, une entreprise non soumise à la TVA peut apporter la preuve que son chiffre d'affaires, sa production ou ses commandes ont diminué sur la base de tout document ou justification de nature comptable autre que les déclarations à la TVA. »

CHAPITRE 10 – Modification de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Art. 16. L'article 103quater, alinéa 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, abrogé par la loi du 17 mai 2007, est rétabli comme suit :

« Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, accorder aux travailleurs le droit de mettre fin unilatéralement et de manière anticipée à l'exercice d'un crédit-temps tel que prévu par ou en vertu de la convention collective de travail visée à l'article 103bis et fixer les conditions et modalités d'octroi et d'exercice de ce droit. »

CHAPITRE 11. – Modification de la section 1^{ère} du Chapitre 1^{er}, du Titre 4, de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022

Art. 17. Dans l'article 22 de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022, l'alinéa 1^{er}, 2^o, est remplacé par ce qui suit :

“2^o « activité de nettoyage et/ou d'entretien » : toute activité de nettoyage et/ou d'entretien au sens de l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 5 de l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, qui constitue aussi un travail immobilier au sens de l'article 19, § 2, 2^o, troisième alinéa, du Code de la taxe sur la valeur ajoutée, qui fait l'objet d'une déclaration en application de l'article 30bis, § 7, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et ce quel que soit la Commission paritaire dont relève l'entreprise qui réalise ladite activité; »

Art. 15. In artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 en gewijzigd bij de wetten van 16 mei 2016 en 6 maart 2020, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

“In afwijking op het algemene principe voorzien in deze paragraaf, kan een onderneming die niet onderworpen is aan de btw het bewijs leveren dat haar omzet, productie of bestellingen zijn gedaald op basis van alle documenten of rechtvaardigingsstukken van boekhoudkundige aard, andere dan btw-aangiften.”

HOOFDSTUK 10 – Wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Art. 16. Artikel 103quater, derde lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, opgeheven bij de wet van 17 mei 2007, wordt hersteld als volgt:

“De Koning kan, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, aan de werknemers het recht toekennen om de uitoefening van een tijdskrediet zoals bepaald in of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis vroegtijdig eenzijdig te beëindigen alsmede de voorwaarden en nadere regels voor de toekenning en uitoefening van dit recht vaststellen.”.

HOOFDSTUK 11. – Wijziging van afdeling 1 van hoofdstuk 1, van Titel 4, van de programmawet (I) van 26 december 2022

Art. 17. In artikel 22 van de programmawet (I) van 26 december 2022 wordt het eerste lid, 2^o, vervangen als volgt:

“2^o “activiteit van reiniging en/of onderhoud”: elke activiteit van reiniging en/of onderhoud in de zin van artikel 1, § 1, vijfde lid, van het koninklijk besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid die ook werk in onroerende staat is in de zin van artikel 19, § 2, 2^o, derde lid, van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde, die onderworpen is aan een verklaring met toepassing van artikel 30bis, § 7, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en dit ongeacht het Paritaire Comité waartoe de onderneming die deze activiteit uitvoert, behoort;”

Art. 18. Dans l'article 49, alinéa 1er de la même loi-programme les 1° et 2° sont remplacés par ce qui suit : **Art. 18.** In artikel 49, eerste lid, van dezelfde programmawet worden de bepalingen onder 1° en 2° vervangen als volgt:

« 1° l'alinéa 1^{er} est complété comme suit:

"La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage, telles que définies à l'article 22, alinéa 1^{er}, 2°."

2° l'alinéa 2 est complété comme suit:

"La limitation éventuelle de l'application du § 7, ne s'applique pas aux activités d'entretien et/ou de nettoyage, telles que définies à l'article 22, alinéa 1^{er}, 2°. »

"1° het eerste lid wordt aangevuld als volgt:

"De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor activiteiten van reiniging en/of onderhoud, zoals gedefinieerd in artikel 22, eerste lid, 2°";

2° het tweede lid wordt aangevuld als volgt:

"De mogelijke beperking van toepassing van § 7, geldt niet voor activiteiten van reiniging en/of onderhoud, zoals gedefinieerd in artikel 22, eerste lid, 2°."

CHAPITRE 12 – Modification de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement

Art. 19. Dans l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, l'alinéa 3, abrogé par la loi du 20 mars 2023, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois, sauf s'il existe une clause de préavis valable à cette date du 31 décembre 2013, auquel cas cette clause est appliquée. ».

CHAPITRE 13 – Dispositions finales

Art. 20. Les chapitres 5, 6 et 7 entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Le chapitre 8 produit ses effets le 1^{er} avril 2015.

Le chapitre 10 produit ses effets le 1^{er} février 2023.

Le chapitre 11 entre en vigueur à la même date que l'article 22 de la loi-programme précitée.

HOOFDSTUK 12 – Wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen

Art. 19. In artikel 68 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, wordt het derde lid, opgeheven bij de wet van 20 maart 2023, hersteld als volgt:

“Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden, tenzij op die datum van 31 december 2013 een geldige clausule inzake de opzeggingstermijn bestaat, in welk geval toepassing wordt gemaakt van die clausule.”.

HOOFDSTUK 13 – Slotbepalingen

Art. 20. De hoofdstukken 5, 6 en 7 treden in werking op 1 september 2023.

Hoofdstuk 8 heeft uitwerking met ingang van 1 april 2015.

Hoofdstuk 10 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023.

Hoofdstuk 11 treedt in werking op dezelfde datum als artikel 22 van voornoemde programmawet.

Le chapitre 12 entre en vigueur le 28 octobre 2023.

Hoofdstuk 12 treedt in werking op 28 oktober 2023.

..., ...

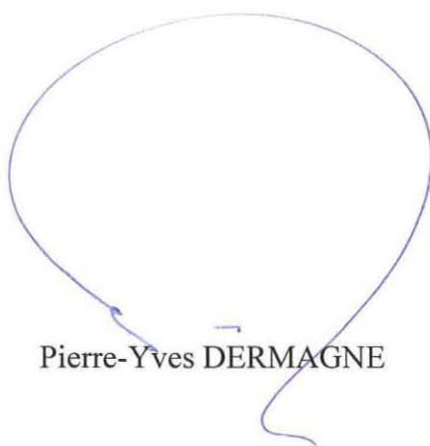
..., le ...

Par le Roi:

Van Koningswege:

Le Ministre du Travail

De Minister van Werk

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, rounded loop at the top, followed by a smaller loop and a short horizontal stroke, and ending with a small, curved flourish at the bottom right.

Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Affaires sociales

De Minister van Sociale Zaken

Frank VANDENBROUCKE

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

**WETSONTWERP HOUDENDE DIVERSE
ARBEIDSBEPALINGEN**

SOMMAIRE

1. Résumé
2. Exposé des motifs
3. Projet de loi

INHOUD

1. Samenvatting
2. Memorie van toelichting
3. Wetsontwerp

RESUME

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

SAMENVATTING

**WETSONTWERP HOUDENDE DIVERSE
ARBEIDSBEPALINGEN**

Ce projet de loi apporte un certain nombre d'ajustements techniques pour mettre certaines dispositions légales en conformité avec des développements législatifs récents. Met dit wetsontwerp worden een aantal technische aanpassingen doorgevoerd om bepaalde wetsbepalingen in lijn te brengen met recente wetgevende evoluties.

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames et Messieurs,

Le chapitre 2 abroge un nombre de dispositions introduites par le chapitre 9 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi. Ces dispositions poursuivent le même objectif que l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à savoir augmenter l'employabilité du travailleur sur le marché du travail. Ils ont été introduits à l'époque comme une alternative à cet article 39ter, ce dernier étant resté lettre morte dans la pratique.

Toutefois, avec la récente réforme de l'article 39ter par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, les dispositions du chapitre 9 de la loi du 7 avril 2019 ont perdu leur pertinence. Par conséquent, afin d'éviter toute confusion et d'assurer l'uniformité du droit, ces dispositions sont abrogées.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Dames en Heren,

Hoofdstuk 2 heft een aantal bepalingen op die zijn ingevoerd door hoofdstuk 9 van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal. Deze bepalingen streven eenzelfde doelstelling na als artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met name de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen. Zij werden indertijd ingevoerd als alternatief voor dat artikel 39ter, omdat dit laatste artikel in de praktijk dode letter bleef.

Met de recente hervorming van artikel 39ter door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen hebben de bepalingen van hoofdstuk 9 van de wet van 7 april 2019 evenwel hun relevantie verloren. Teneinde verwarring te vermijden en te zorgen voor de uniformiteit van het recht worden deze bepalingen daarom opgeheven.

Le chapitre 3 adapte certaines dispositions relatives aux groupements d'employeurs contenues dans le chapitre XI de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses au Code des sociétés et des associations.

Le GIE a été supprimé par le Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019. La présente loi supprime donc la possibilité de constituer un groupement d'employeurs sous la forme d'un GIE et introduit la possibilité de constituer un groupement sous la forme d'une société en nom collectif. Les groupements constitués sous la forme d'un GIE conservent leur autorisation s'ils acquièrent la forme d'une SNC au plus tard le 1er janvier 2024.

Le chapitre 4 contient une modification technique de l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative à la fermeture des entreprises.

Dans de nombreux secteurs, des fonds de sécurité d'existence octroient des indemnités, des primes ou des avantages sociaux complémentaires aux travailleurs. Ces fonds sont institués au sein des commissions paritaires et sont financés par des cotisations à charge des employeurs qui relèvent de leur compétence. L'ONSS est souvent chargé de la perception des cotisations destinées aux fonds de sécurité d'existence. Ces fonds peuvent également choisir de prévoir eux-mêmes cette perception.

Le Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE) est tenu de retenir les cotisations patronales en ce compris celles destinées au fonds de sécurité d'existence visés par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence lors du paiement à un travailleur. Or l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises dans sa version actuelle prévoit uniquement la possibilité pour le FFE de verser les cotisations patronales à l'ONSS. Le chapitre 4 prévoit dès lors la possibilité pour le FFE de verser également les cotisations aux fonds de sécurité d'existence compétent visés par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence et dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations.

Les chapitres 5 et 6 contiennent un certain nombre de modifications relatives à la désignation des personnes de confiance qui sont apportées à la loi relative au bien-être

Hoofdstuk 3 wijzigt enkele bepalingen met betrekking tot de werkgeversgroepering die zijn opgenomen in hoofdstuk XI van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen.

Het ESV werd afgeschaft door het Wetboek van Vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019. Dit hoofdstuk schrapt bijgevolg de mogelijkheid om een werkgeversgroepering op te richten onder de vorm van een ESV en introduceert de mogelijkheid van een werkgeversgroepering onder de vorm van een VOF. De werkgeversgroeperingen die zijn opgericht onder de vorm van een ESV behouden hun toelating indien zij uiterlijk op 1 januari 2024 de rechtsvorm van een VOF hebben verkregen.

Hoofdstuk 4 bevat een technische wijziging in artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen.

In heel wat sectoren kennen fondsen voor bestaanszekerheid vergoedingen, premies of aanvullende sociale voordelen toe aan de werknemers. Deze fondsen zijn opgericht binnen paritaire comités en worden gefinancierd door bijdragen ten laste van de werkgevers die tot hun bevoegdheid behoren. Vaak is de RSZ belast met de inning voor de bijdragen die voor de fondsen voor bestaanszekerheid bestemd zijn. Deze fondsen kunnen eveneens kiezen om zelf de inning te voorzien.

Het Fonds van Sluiting van Ondernemingen (FSO) is verplicht de werkgeversbijdragen, met inbegrip van die bestemd voor de fondsen voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, in te houden bij de betaling van een werknemer. Artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen voorziet in zijn huidige versie echter alleen in de mogelijkheid dat het FSO de werkgeversbijdragen aan de RSZ betaalt. Hoofdstuk 4 voorziet daarom in de mogelijkheid dat het FSO ook bijdragen betaalt aan de bevoegde fondsen voor bestaanszekerheid als bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen.

Hoofdstukken 5 en 6 bevatten een aantal wijzigingen met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen die worden aangebracht in de

du 4 août 1996 et au Code pénal social, et qui entreront en vigueur le 1er septembre 2023.

Le chapitre 7 contient une modification de l'article 114 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, section 6 du chapitre IV - Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs. L'article modifié prévoit que le montant auquel la rémunération normale est limitée, est fixé à 3.364 euros brut (= plafond salarial de l'année scolaire 2022-2023) et qu'à partir de l'année scolaire 2023-2024 une indexation automatique du plafond salarial pour les travailleurs qui prennent du congé-éducation payé sera introduite. L'indexation automatique se fait annuellement à une date fixe, à savoir le 1er septembre.

Le chapitre 8 concerne une modification technique de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Les cotisations trimestrielles pour les vacances annuelles des travailleurs manuels et artistes non indépendants ont été diminuées à partir du 1er avril 2015. En vertu de l'article 38, § 3, 8°, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, dans sa version de 2015, le Roi pouvait par arrêté délibéré en Conseil des Ministres réduire le taux de la cotisation visée à l'alinéa 1er de ce même point 8° du paragraphe 3. Les taux ont été modifiés par l'arrêté royal du 7 juin 2015 portant exécution du Titre IV, Chapitre 2 de la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi.

Le chapitre 8 met en concordance les dispositions de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs avec l'article 38, § 3, 8°, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 précitée tel que modifié par l'arrêté royal du 7 juin 2015 précité.

Le chapitre 9 apporte une adaptation technique à l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, afin de permettre aux entreprises qui souhaitent bénéficier du régime de chômage économique temporaire pour les employés et qui ne sont pas assujetties à la TVA de prouver la diminution de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes autrement que par des déclarations à la TVA.

Le chapitre 10 insère une disposition dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des

Welzijnswet van 4 augustus 1996 en in het Sociaal Strafwetboek, en die in werking zullen treden op 1 september 2023.

Hoofdstuk 7 bevat een wijziging van artikel 114 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, afdeling 6 van hoofdstuk IV - Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers. Het gewijzigde artikel voorziet dat het bedrag waarop het normale loon begrensd is, wordt vastgelegd op 3.364 euro bruto (= het loonplafond van het schooljaar 2022-2023) en dat vanaf het schooljaar 2023-2024 de automatische indexering van de loongrens voor de werknemers die betaald educatief verlof nemen, wordt ingevoerd. De automatische indexering gebeurt jaarlijks op een vast tijdstip, namelijk op 1 september.

Hoofdstuk 8 betreft een technische wijziging in de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. De kwartaalbijdragen voor de jaarlijkse vakantie van arbeiders en niet-zelfstandige kunstenaars zijn vanaf 1 april 2015 verlaagd. Krachtens artikel 38, § 3, 8°, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, in de versie van 2015, kan de Koning, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, het tarief van de bijdrage bedoeld in het eerste lid van hetzelfde punt 8° van paragraaf 3, verlagen. De tarieven werden gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 juni 2015 tot uitvoering van Titel IV, Hoofdstuk 2 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid.

Hoofdstuk 8 brengt de bepalingen van het besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders in overeenstemming met artikel 38, § 3, 8°, tweede lid, van voornoemde wet van 29 juni 1981, zoals gewijzigd bij voornoemd koninklijk besluit van 7 juni 2015.

Hoofdstuk 9 voert een technische aanpassing door in artikel 77/1, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om de ondernemingen die een beroep willen doen op het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden en die niet aan de btw zijn onderworpen in staat te stellen de daling van hun omzet, productie of bestellingen anders dan door middel van btw-aangiften aan te tonen.

Hoofdstuk 10 voert in de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen een bepaling in die

dispositions sociales qui donne au Roi la possibilité d'accorder aux travailleurs le droit de mettre fin de manière anticipée et sans l'accord de l'employeur à leur crédit-temps en cours basé sur la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Le chapitre 11 modifie la définition de l'« activité de nettoyage et/ou d'entretien » dans l'article 22 de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022.

Le chapitre 12 modifie la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement. Il s'agit de rectifier une modification législative involontaire apportée par une loi du 20 mars 2023 à l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 précitée.

aan de Koning de mogelijkheid geeft om aan de werknemers het recht toe te kennen om hun lopend tijdskrediet op grond van de cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen vroegtijdig stop te zetten zonder akkoord van de werkgever.

Hoofdstuk 11 wijzigt de definitie van "activiteit van reiniging en/of onderhoud" in artikel 22 van de programmawet (I) van 26 december 2022 .

Hoofdstuk 12 wijzigt de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. Dit gebeurt om een onbedoelde wetswijziging te herstellen die door een wet van 20 maart 2023 werd aangebracht in artikel 68 van de voormelde wet van 26 december 2013.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

CHAPITRE 1er – Disposition introductive

Article 1

Cet article n'appelle pas de commentaire.

CHAPITRE 2 – Employabilité du travailleur sur le marché de l'emploi

Section 1ere. Modifications de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi.

Articles 2 et 3

Ces articles abrogent respectivement l'article 20 et l'article 34 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociale de l'accord pour l'emploi.

Ces mesures sont supprimées parce qu'elles sont devenues superflues suite à la réforme de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par la récente loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

CHAPITRE 1 – Inleidende bepaling

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen commentaar.

HOOFDSTUK 2 – Inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt

Afdeling 1. Wijzigingen van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal.

Artikelen 2 en 3

Deze artikelen heffen respectievelijk artikel 20 en artikel 34 op van de wet van 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal wordt opgeheven.

Deze maatregelen worden opgeheven omdat zij overbodig zijn geworden ingevolge de hervorming van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door de recente wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

**Section 2 – Modification de la loi du 29 juin 1981
établissant les principes généraux de la sécurité
sociale des travailleurs salariés.**

Article 4

Cet article abroge le paragraphe 3vicies de l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

CHAPITRE 3 – Groupements d'employeurs

Article 5

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Article 6

Cet article modifie l'article 187 pour plus de clarté et adapte les formes juridiques sous lesquelles le groupement d'employeurs peut être constitué pour être autorisé à fonctionner comme groupement d'employeurs.

Il supprime la possibilité de constituer un groupement d'employeurs sous la forme d'un GIE et introduit la possibilité de se constituer sous la forme d'une SNC.

Article 7

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Article 8

A la demande du Conseil National du Travail, dans son avis n° 2.366 du 3 mai 2023, une disposition transitoire est prévue parallèlement à la période transitoire de la loi du 23 mars 2019 introduisant le Code des sociétés et des associations. En revanche, il n'est pas répondu pas à la proposition de contraindre les groupements d'intérêt économique qui ont choisi d'adopter une forme juridique autre que la société en nom collectif à se transformer malgré tout en société en nom collectif. Il appartient aux groupements d'intérêt économique eux-mêmes de choisir la forme juridique qu'ils souhaitent adopter et, en conséquence, de décider s'ils perdent ou conservent leur reconnaissance en tant que groupement d'employeurs.

Ainsi, cet article prévoit que les groupements d'employeurs constitués sous la forme d'un GIE conserveront leur autorisation d'exercer tant qu'ils seront

**Afdeling 2 – Wijziging van de wet van 29 juni
1981 houdende de algemene beginselen van de
sociale zekerheid voor werknemers.**

Artikel 4

Dit artikel heft paragraaf 3vicies op van artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

HOOFDSTUK 3 – Werkgeversgroeperingen

Artikel 5

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 6

Dit artikel wijzigt artikel 187 voor meer duidelijkheid en wijzigt de juridische vormen waaronder een werkgeversgroepering kan worden opgericht om toelating te krijgen te functioneren als werkgeversgroepering.

Zo wordt de mogelijkheid van een werkgeversgroepering onder de vorm van een ESV opgeheven en onder de vorm van een VOF ingevoegd.

Artikel 7

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 8

Op vraag van de Nationale Arbeidsraad, in zijn advies nr. 2.366 van 3 mei 2023 wordt er voorzien in een overgangsbepaling, parallel met de overgangperiode van de wet van 23 maart 2019 tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen. Er wordt daarentegen niet ingegaan op het voorstel van de NAR om de economische samenwerkingsverbanden, die ervoor gekozen hebben om een andere rechtsvorm aan te nemen dan een vennootschap onder firma, te dwingen zich alsnog om te vormen tot een vennootschap onder firma. Het komt aan de economische samenwerkingsverbanden zelf toe om te kiezen welke rechtsvorm zij willen aannemen en bijgevolg te beslissen of zij al dan niet de erkenning als werkgeversgroepering verliezen, dan wel wensen te behouden.

Zodoende wordt in dit artikel voorzien dat de werkgeversgroeperingen die opgericht zijn onder de vorm van een ESV hun toelating om te functioneren

transformés en société en nom collectif au plus tard le 1er janvier 2024.

behouden voor zover zij ten laatste op 1 januari 2024 omgevormd zijn tot een vennootschap onder firma.

CHAPITRE 4 – Retenue et versement par le Fonds de Fermeture des Entreprises des cotisations patronales aux fonds de sécurité d'existence prélevant directement les cotisations auprès des employeurs

Article 9

Cet article modifie le paragraphe 1er de l'article 67 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises. Ce paragraphe est complété afin de permettre au Fonds de fermeture des entreprises de verser, s'il échet, les cotisations patronales aux fonds de sécurité d'existence dont les statuts prévoient que ceux-ci effectuent eux-mêmes la perception et le recouvrement des cotisations.

CHAPITRE 5 – Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail concernant la désignation des personnes de confiance

Article 10

Cette modification relève des mesures qui mettent en œuvre le Plan d'Action Fédéral relatif au Bien-Etre Mental au Travail, en particulier pour le groupe cible des travailleurs.

La personne de confiance est une des fonctions clés spécialisées au sein de l'entreprise sur lesquelles l'employeur peut s'appuyer pour améliorer la prévention des risques psychosociaux. La personne de confiance a une fonction importante de première ligne dans le cadre de la procédure interne informelle qui permet de chercher des solutions en dehors de tout formalisme et dans le respect de la confidentialité. Cette modification a dès lors pour objectif d'augmenter leur présence au sein des entreprises en rendant leur désignation obligatoire sauf pour les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs.

L'employeur doit désormais obligatoirement désigner une personne de confiance en suivant la procédure définie dans la législation. L'employeur doit rechercher un consensus sur la personne à désigner et préalablement obtenir l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité. A défaut d'accord, la

HOOFDSTUK 4 – Inhouding en doorstorting door het Fonds van Sluiting van Ondernemingen van de werkgeversbijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid die de bijdragen rechtstreeks bij de werkgevers inhouden

Artikel 9

Dit artikel wijzigt paragraaf 1 van artikel 67 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen. Deze paragraaf wordt aangevuld om het Fonds van Sluiting van Ondernemingen in staat te stellen om, zo nodig, de werkgeversbijdragen te storten aan de fondsen voor bestaanszekerheid waarvan de statuten bepalen dat zij zelf bijdragen innen en invorderen.

HOOFDSTUK 5 – Wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanduiding van vertrouwenspersonen

Artikel 10

Deze wijziging maakt deel uit van de maatregelen ter uitvoering van het Federaal Actieplan Mentaal Welzijn op het Werk, in het bijzonder voor de doelgroep werknemers.

De vertrouwenspersoon is een van de gespecialiseerde sleutelfuncties in de onderneming waarop de werkgever kan vertrouwen om de preventie van psychosociale risico's te verbeteren. De vertrouwenspersoon heeft een belangrijke eerstelijnsfunctie in de informele interne procedure, die toelaat dat er zonder formalisme en op vertrouwelijke wijze naar oplossingen kan worden gezocht. Deze wijziging heeft dan ook als bedoeling hun aanwezigheid in de ondernemingen te vergroten door hun aanduiding te verplichten, behalve voor bedrijven met minder dan 50 werknemers.

De werkgever is voortaan verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden volgens de in de wetgeving vastgestelde procedure. De werkgever moet streven naar een consensus over de aan te duiden persoon en moet eerst het akkoord verkrijgen van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden in

législation prévoit l'intervention de l'inspection du Contrôle du Bien-être au Travail, qui tentera de concilier les parties. A défaut, un avis est rendu par l'inspection et l'employeur prend la décision finale qui doit aboutir à la désignation d'une personne. Si l'employeur ne suit pas l'avis de l'inspection, il doit en communiquer les motifs au Comité.

En outre, au moins une des personnes de confiance désignée doit faire partie du personnel de l'entreprise qui occupe 50 travailleurs ou plus. Ce principe est également maintenu pour les employeurs qui occupent 20 travailleurs ou plus et qui font seulement appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail d'un service externe de prévention. Ceci garantit que les travailleurs aient toujours accès à une personne de confiance qui a une connaissance suffisante de la structure, du fonctionnement et de la culture de l'entreprise. Ces principes sont dorénavant repris dans un nouvel alinéa 3, supprimant ainsi l'alinéa 4 initial.

Le nouvel alinéa 2 de l'article 32sexies, § 2 reprend le principe du § 2/1 dans une forme adaptée. Dès lors que la personne de confiance est désormais obligatoire dans les entreprises qui occupent 50 travailleurs et plus, le § 2/1 - qui prévoyait la possibilité pour le Comité de demander à l'employeur de désigner une personne de confiance - perd sa raison d'être dans la version actuelle. Par contre cette possibilité est maintenue pour les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs puisque la désignation d'une personne de confiance n'y est pas obligatoire. Conformément aux articles 52 et 53 de la loi relative au bien-être des travailleurs, cette demande sera introduite par la délégation syndicale, à défaut de délégation syndicale, par les travailleurs eux-mêmes selon les modalités de la participation directe.

Au vu des changements apportés dans la désignation de la personne de confiance, il a semblé opportun de reprendre désormais dans le texte de la loi, et non plus uniquement dans l'article I.3-62 du code sur le bien-être au travail, que les missions de la personne de confiance peuvent être exercées dans certaines conditions par le conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection au travail « lorsqu'aucune personne de

het Comité. Indien geen akkoord wordt bereikt, voorziet de wetgeving in de tussenkomst van de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk, die zal trachten de partijen te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, brengt de inspectie een advies uit en neemt de werkgever de uiteindelijke beslissing die moet leiden tot de aanduiding van een persoon. Als de werkgever het advies van de inspectie niet volgt, moet hij het Comité de redenen daarvoor meedelen.

Bovendien moet ten minste één van de aangeduide vertrouwenspersonen deel uitmaken van het personeel van de onderneming met 50 of meer werknemers. Dit principe blijft eveneens behouden bij de werkgevers met 20 of meer werknemers waar uitsluitend een beroep wordt gedaan op een preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale risico's van een externe preventiedienst. Dit garandeert dat de werknemers steeds toegang hebben tot een vertrouwenspersoon die voldoende kennis heeft van de structuur, de werking en de cultuur van de onderneming. Deze principes worden voortaan opgenomen in een nieuw derde lid waardoor het oorspronkelijke vierde lid wordt opgeheven.

Het nieuwe tweede lid van artikel 32sexies, § 2 neemt het principe van § 2/1 over in een aangepaste vorm. Aangezien de vertrouwenspersoon voortaan verplicht is in ondernemingen met 50 of meer werknemers, verliest § 2/1 - dat voorzag in de mogelijkheid voor het Comité om de werkgever te verzoeken een vertrouwenspersoon aan te duiden - in zijn huidige formulering zijn bestaansreden. Deze mogelijkheid blijft daarentegen behouden voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers, omdat de aanduiding van een vertrouwenspersoon er niet verplicht is. In overeenstemming met de artikelen 52 en 53 van de welzijnswet werknemers zal deze vraag ingediend worden door de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werknemers zelf volgens de modaliteiten van de rechtstreekse participatie.

Omwille van de wijzigingen in de aanduiding van de vertrouwenspersoon leek het aangewezen om voortaan in de wettekst, en niet langer enkel in artikel I.3-62 van de codex over het welzijn op het werk, te vermelden dat de taken van de vertrouwenspersoon onder bepaalde voorwaarden kunnen worden uitgevoerd door de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk 'indien er geen

confiance n'a été désignée ». Cette situation pourra dès lors se présenter dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs. La référence au Comité a dès lors été remplacée par la référence à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs conformément aux articles 52 et 53 de la loi relative au bien-être des travailleurs.

La personne de confiance désignée pour répondre à ces nouvelles obligations ne devra pas nécessairement avoir suivi les formations requises au moment de sa désignation. En effet l'article I.3-58 du code sur le bien-être au travail exige l'acquisition de la formation dans les 2 ans qui suivent la désignation de la personne de confiance.

vertrouwenspersoon werd aangeduid'. Deze situatie kan zich dus voordoen in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers. De verwijzing naar het Comité wordt derhalve vervangen door een verwijzing naar de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, naar de werknemers, overeenkomstig de artikelen 52 en 53 van de welzijnswet werknemers.

De vertrouwenspersoon die wordt aangeduid om te voldoen aan deze nieuwe verplichtingen, hoeft niet noodzakelijk de vereiste opleiding te hebben gevolgd op het moment van zijn aanduiding. Artikel I.3-58 van de codex over het welzijn op het werk bepaalt namelijk dat de opleiding binnen twee jaar na de aanduiding van de vertrouwenspersoon moet zijn voltooid.

CHAPITRE 6 – Modifications du Code pénal social

Article 11

Cet article modifie l'article 122/3 du Code pénal social qui punit les infractions relatives à la personne de confiance afin de l'actualiser aux modifications apportées par ce projet de loi à l'article 32sexies, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, plus précisément par le chapitre 5 de ce projet de loi.

Premièrement, cet article insère un nouveau point 1/1° dans l'article 122/3 du Code précité afin de punir l'employeur qui occupe cinquante travailleurs ou plus et qui ne désigne pas au moins une personne de confiance faisant partie du personnel de l'employeur, et ce conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996. Cette modification implique que la disposition sous le point 2° (ne pas désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées dans la loi précitée du 4 août 1996 lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail en font la demande) ne concernera plus que les employeurs qui occupent moins de cinquante travailleurs.

Deuxièmement, le point 2° -qui vise la possibilité pour les représentants des travailleurs d'exiger la désignation d'une personne de confiance- ne concerne désormais plus que les entreprises de moins de 50 travailleurs puisque cette désignation est devenue obligatoire dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus. Vu l'absence de Comité dans ces entreprises, la référence au Comité a été

HOOFDSTUK 6 – Wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek

Artikel 11

Dit artikel wijzigt artikel 122/3 van het Sociaal Strafwetboek, dat de inbreuken met betrekking tot de vertrouwenspersoon bestraft, om het aan te passen aan de wijzigingen die door dit wetsontwerp worden aangebracht aan artikel 32sexies, § 2, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, meer bepaald door hoofdstuk 5 van dit wetsontwerp.

Ten eerste voegt dit artikel een nieuw punt 1/1° toe aan artikel 122/3 van het voornoemde Wetboek, om de werkgever die vijftig of meer werknemers tewerkstelt, te bestraffen en die niet minstens één vertrouwenspersoon aanduidt die behoort tot het personeel van de werkgever, en dit overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996. Deze wijziging impliceert dat de bepaling onder punt 2° (geen vertrouwenspersoon aanduiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bedoeld in de voormelde wet van 4 augustus 1996 wanneer alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk hierom verzoeken) enkel nog betrekking zal hebben op werkgevers die minder dan vijftig werknemers tewerkstellen.

Ten tweede heeft punt 2° - dat betrekking heeft op de mogelijkheid voor de vertegenwoordigers van de personeelsleden om de aanduiding van een vertrouwenspersoon te eisen - nu alleen nog betrekking op ondernemingen met minder dan 50 werknemers, aangezien deze aanduiding verplicht is geworden in ondernemingen met 50 of meer werknemers. Gelet op

remplacée par la référence à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs conformément aux articles 52 et 53 de la loi relative au bien-être.

Troisièmement, cet article modifie le nombre de travailleurs dans le point 9° de l'article 122/3 du Code précité pour le mettre en concordance avec la modification apportée à l'article 32sexies, §2 et donc punir « l'employeur, son préposé ou son mandataire qui ne veille pas à ce qu'au moins une des personnes de confiance fasse partie du personnel de l'employeur quand il fait seulement appel à un conseiller en prévention aspects psychosociaux d'un service externe pour la prévention et la protection au travail et qu'il occupe en outre vingt travailleurs ou plus ». Cette disposition ne vaut par conséquent que pour les employeurs qui occupent vingt travailleurs ou plus mais moins de cinquante travailleurs.

CHAPITRE 7 – Congé-éducation payé

Article 12

Cet article modifie l'article 114 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, section 6 du chapitre IV - Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs. L'article modifié prévoit que le montant auquel la rémunération normale est limitée, est fixé à 3.364 euros brut (= plafond salarial de l'année scolaire 2022-2023) et qu'à partir de l'année scolaire 2023-2024 une indexation automatique du plafond salarial pour les travailleurs qui prennent du congé-éducation payé sera introduite. L'indexation automatique se fait annuellement à une date fixe, à savoir le 1er septembre.

L'article 114 de la loi de redressement stipule que « le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres et sur base d'une proposition des partenaires sociaux faite dans l'accord interprofessionnel biannuel, pour les années scolaires qui commencent pendant la durée de validité de cet accord interprofessionnel, déterminer le montant auquel la rémunération normale est limitée. A défaut de proposition relative au congé-éducation payé dans l'accord interprofessionnel, le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir pris l'avis du Conseil national du Travail, le montant auquel la rémunération normale est limitée. ».

het ontbreken van een Comité in deze ondernemingen, wordt de verwijzing naar het Comité vervangen door een verwijzing naar de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, naar de werknemers overeenkomstig de artikelen 52 en 53 van de welzijnswet.

Ten derde wijzigt dit artikel het aantal werknemers in punt 9° van artikel 122/3 van het voornoemde Wetboek om het in overeenstemming te brengen met de wijziging van artikel 32sexies, §2 en om aldus te bestraffen "de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die er niet voor zorgt dat ten minste een van de vertrouwenspersonen behoort tot het personeel van de werkgever wanneer hij slechts een beroep doet op een preventieadviseur psychosociale aspecten van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, en hij bovendien twintig of meer werknemers tewerkstelt". Deze bepaling geldt derhalve alleen voor werkgevers die twintig of meer, maar minder dan vijftig werknemers tewerkstellen.

HOOFDSTUK 7 – Betaald educatief verlof

Artikel 12

Dit artikel wijzigt artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, afdeling 6 van hoofdstuk IV - Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers. Het gewijzigde artikel voorziet dat het bedrag waarop het normale loon begrensd is, wordt vastgelegd op 3.364 euro bruto (= het loonplafond van het schooljaar 2022-2023) en dat vanaf het schooljaar 2023-2024 de automatische indexering van de loongrens voor de werknemers die betaald educatief verlof nemen, wordt ingevoerd. De automatische indexering gebeurt jaarlijks op een vast tijdstip, namelijk op 1 september.

Artikel 114 van de herstellwet van 22 januari 1985 bepaalt dat "de Koning, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, en op basis van het voorstel van de sociale gesprekspartners, opgenomen in hun tweejaarlijks interprofessioneel akkoord, voor de schooljaren die beginnen tijdens de geldigheidsduur van dit interprofessioneel akkoord het bedrag kan bepalen waartoe het normale loon begrensd wordt. Bij gebrek aan voorstel inzake het betaald educatief verlof in het interprofessioneel akkoord, kan de Koning, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, het bedrag bepalen waartoe het normale loon begrensd wordt."

Nonobstant cet article 114 et à part un gel du plafond salarial demandé dans l'AIP 2007-2008 du 2 février 2007, aucune proposition n'a jamais été faite concernant le plafond salarial du congé-éducation payé dans les accords interprofessionnels.

Pour cette raison l'article 114 est modifié et la disposition concernant une proposition des partenaires sociaux est abrogée. En même temps une indexation automatique du plafond salarial est introduite, sans l'exigence d'un arrêté délibéré en Conseil des ministres et sans l'exigence d'un avis du CNT.

De cette façon le montant maximum ne peut pas varier au cours d'une année scolaire. Un autre avantage est le fait de ne pas devoir prendre un arrêté royal chaque année avec le risque qui en découle que pas tous les dépassements de l'index pivot dans une année scolaire particulière sont repris dans cet arrêté royal parce qu'ils ont eu lieu pendant ou après la procédure judiciaire qui doit être suivie, de sorte que les dépassements doivent être rattrapés dans l'année scolaire qui suit.

CHAPITRE 8 – Modifications de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Article 13

Dans l'article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les taux des cotisations trimestrielles pour les vacances annuelles des travailleurs salariés sont diminués pour être en concordance avec ces mêmes taux repris dans l'article 38, § 3, 8°, alinéa 1er, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. L'article 3 ancien est remplacé par une version nouvelle plus lisible qui regroupe toutes les dispositions des articles 3 et 4 dans un même article.

Article 14

L'article 4 ancien de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 précité est abrogé puisque tout son contenu est repris dans l'article 3 nouveau pour plus de lisibilité.

CHAPITRE 9 – Modification des conditions dans lesquelles il peut être recouru au régime de chômage économique des employés

Niettegenstaande het artikel 114 werd, behalve een bevrozing van de loongrens gevraagd in het IPA 2007-2008 van 2 februari 2007, nooit enig voorstel gedaan in zake de loongrens voor het betaald educatief verlof in de interprofessioneel akkoorden.

Om die reden wordt het artikel 114 gewijzigd en wordt de bepaling inzake een voorstel van de sociale partners opgeheven. Tevens wordt een automatische indexering van de loongrens ingevoerd, zonder vereiste van een in de Ministerraad overlegd besluit en zonder vereiste van een advies van de NAR.

Op die manier kan het maximumbedrag niet variëren in de loop van een schooljaar. Een ander voordeel is dat niet meer jaarlijks een koninklijk besluit moet worden genomen met het risico dat niet alle overschrijdingen van de spilindex in een bepaald schooljaar zijn opgenomen in dat koninklijk besluit omdat die plaatsvonden tijdens of na de wettelijke procedure die moet gevolgd worden, met als gevolg dat de overschrijdingen alsnog moeten worden toegepast in het daarop volgende schooljaar.

HOOFDSTUK 8 – Wijzigingen van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Artikel 13

In artikel 3 van besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders worden de tarieven van de kwartaalbijdragen voor de jaarlijkse vakantie van werknemers verlaagd om ze in overeenstemming te brengen met de tarieven van artikel 38, § 3, 8°, eerste lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Het oude artikel 3 wordt vervangen door een nieuwe, meer leesbare versie waarin alle bepalingen van de artikelen 3 en 4 in één enkel, artikel zijn samengebracht.

Artikel 14

Het oude artikel 4 van bovengenoemde besluitwet van 28 december 1944 wordt opgeheven, aangezien de gehele inhoud ervan met het oog op een betere leesbaarheid in het nieuwe artikel 3 is opgenomen.

HOOFDSTUK 9 – Wijziging van de voorwaarden om beroep te kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden

Article 15

Pour bénéficier du régime de chômage économique temporaire pour les employés, il faut être une entreprise en difficulté et pouvoir apporter la preuve d'une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes, par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier qui précède la demande. Comme preuve de la baisse, il faut joindre à la demande la déclaration à la TVA.

Il existe toutefois des entreprises qui ne sont pas assujetties à la TVA, comme certaines entreprises du secteur à profit social. C'est pourquoi l'article 77/1, § 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par une disposition permettant à ces entreprises de prouver la diminution de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes sur la base de tout document ou justification de nature comptable autre que les déclarations à la TVA.

CHAPITRE 10 – Modification de la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

Article 16

Cet article rétablit l'alinéa 3 de l'article 103quater de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi de redressement). Cet article 103quater fait partie du chapitre IV, section 5, sous-section 3bis, de la loi de redressement concernant le système du crédit-temps. La disposition en projet donne au Roi la possibilité d'accorder aux travailleurs le droit de mettre fin de manière anticipée et sans l'accord de l'employeur à leur crédit-temps en cours basé sur la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Dans le cadre du crédit-temps, le droit au congé (c'est-à-dire le droit à l'interruption ou la réduction des prestations de travail) ainsi que ses conditions et modalités sont prévus par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail (actuellement, la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière), alors que le droit aux allocations est régi par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Le principe selon lequel une allocation peut être octroyée, par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, aux travailleurs qui exercent un crédit-temps, est prévu par

Artikel 15

Om een beroep te kunnen doen op het stelsel van tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden moet men een onderneming in moeilijkheden zijn en een substantiële daling kunnen bewijzen van de omzet, de productie of de bestellingen, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat. Als bewijs van de daling moet de btw-aangifte worden toegevoegd aan de aanvraag.

Er bestaan evenwel ondernemingen die niet aan de btw zijn onderworpen, zoals sommige ondernemingen uit de social profit. Daarom wordt in artikel 77/1, § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een bepaling toegevoegd die voorziet dat deze ondernemingen de daling van hun omzet, productie of bestellingen kunnen bewijzen op basis van alle documenten of rechtvaardigingsstukken van boekhoudkundige aard, andere dan btw-aangiften.

HOOFDSTUK 10 – Wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

Artikel 16

Dit artikel herstelt het derde lid van artikel 103quater van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (verder: herstellwet). Dit artikel 103quater maakt deel uit van hoofdstuk IV, afdeling 5, onderafdeling 3bis van de herstellwet, dat betrekking heeft op het stelsel van tijdskrediet. De ontworpen bepaling geeft aan de Koning de mogelijkheid om aan de werknemers het recht toe te kennen om hun lopend tijdskrediet op grond van de cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen vroegtijdig stop te zetten zonder akkoord van de werkgever.

In het kader van tijdskrediet wordt het recht op verlof (d.i. het recht op de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties) en de voorwaarden en nadere regels ervan vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad (op heden: cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen), terwijl het recht op uitkeringen via een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit wordt geregeld. Het principe dat aan de werknemers die een tijdskrediet uitoefenen een uitkering kan worden toegekend bij een in Ministerraad

l'article 103quater, alinéas 1er et 2 de la loi de redressement.

Dans l'état actuel de la réglementation, le Roi n'est pas compétent pour intervenir dans le régime de crédit-temps établi par CCT (c'est-à-dire pour régir le droit au congé dans le cadre du crédit-temps). Le nouvel alinéa 3 (rétabli) de l'article 103quater y apporte un changement, dans une mesure cependant limitée.

Une cessation anticipée ou une réduction du crédit-temps en cours basé sur la CCT n° 103 n'est en principe possible que d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, conformément à l'article 1134 de l'Ancien Code civil remplacé par les articles 5.69 et 5.70 du Nouveau Code civil. Cependant, dans certaines situations, il peut être justifié que le travailleur puisse en décider unilatéralement, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. C'est la raison pour laquelle la possibilité est ici donnée au Roi d'accorder aux travailleurs le droit de mettre fin de manière anticipée et unilatérale (= réduire unilatéralement) à leur crédit-temps en cours basé sur la CCT n° 103, c'est-à-dire de mettre fin au crédit-temps en cours plus tôt que convenu et sans l'accord de l'employeur. Autrement dit, le Roi peut déterminer les cas dans lesquels ce droit est accordé ainsi que ses conditions et modalités.

De cette manière, il est donné suite à certaines remarques de l'avis n° 73637/1 rendu le 28 décembre 2022 par le Conseil d'État sur un projet d'arrêté royal modifiant divers arrêtés royaux en matière de crédit temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière, qui prévoyait une restriction du droit aux allocations en cas de crédit-temps et visait aussi certains crédit-temps en cours. Le projet d'arrêté royal précité visait à en atténuer l'impact en accordant aux travailleurs concernés le droit de réduire unilatéralement le crédit-temps en cours, mais le Conseil d'État a estimé que cette atteinte par le Roi au régime prévu par la CCT n° 103 manquait de fondement juridique. Il y est à présent remédié.

Étant donné que le nouvel alinéa 3 (rétabli) de l'article 103quater vise à donner un fondement juridique à une mesure déjà entrée en vigueur qui a été adoptée en vertu du principe de confiance et de sécurité juridique, il est nécessaire et justifié du point de vue de la sécurité

overlegd koninklijk besluit is m.n. vastgesteld in artikel 103quater, eerste en tweede lid van de herstelwet.

De Koning is in de huidige stand van de regelgeving niet bevoegd om in te grijpen in de bij cao vastgestelde regeling rond tijdscrediet (d.w.z. om het recht op verlof in het kader van tijdscrediet te regelen). Het nieuwe (herstelde) derde lid van artikel 103quater brengt daar - weliswaar in beperkte mate - verandering in.

Een vroegtijdige stopzetting of een inkorting van een lopend tijdscrediet op grond van de cao nr. 103 is overeenkomstig artikel 1134 Oud Burgerlijk Wetboek, resp. de artikelen 5.69 en 5.70 van het Nieuw Burgerlijk Wetboek in beginsel slechts mogelijk in onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer. Er kunnen zich evenwel situaties voordoen waarin het gerechtvaardigd zou zijn dat de werknemer dit eenzijdig kan beslissen, zonder dat de werkgever zich hiertegen kan verzetten. Vandaar dat nu aan de Koning de mogelijkheid wordt gegeven om de werknemers het recht toe te kennen om hun lopend tijdscrediet op grond van de cao nr. 103 vroegtijdig eenzijdig te beëindigen (= eenzijdig in te korten), d.w.z. het lopend tijdscrediet vroeger dan overeengekomen stop te zetten zonder akkoord van de werkgever. De Koning kan m.a.w. de gevallen bepalen waarin dergelijk recht wordt toegekend en de voorwaarden en nadere regels ervan vaststellen.

Op die manier wordt ook tegemoetgekomen aan bepaalde opmerkingen uit het advies nr. 72.637/1 dat de Raad van State op 28 december 2022 heeft uitgebracht over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van diverse koninklijke besluiten inzake tijdscrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking en waarin werd voorzien in een inperking van het recht op uitkeringen bij tijdscrediet die ook bepaalde lopende tijdscredieten viseerde. Voormeld ontwerp van koninklijk besluit beoogde de impact hiervan te milderen door aan betrokken werknemers het recht toe te kennen om het lopend tijdscrediet eenzijdig in te korten, maar de Raad van State was van oordeel dat er geen rechtsgrond voorhanden was voor dergelijk ingrijpen van de Koning in de bij cao nr. 103 vastgestelde regeling. Dit wordt nu verholpen.

Aangezien het nieuwe (herstelde) derde lid van artikel 103quater rechtsgrond beoogt te verschaffen aan een reeds inwerking getreden maatregel die werd genomen in het licht van het vertrouwens- en rechtszekerheidsbeginsel, is het vanuit de optiek van de

juridique de conférer un effet rétroactif à cette disposition. Cet article entrera dès lors en vigueur le 1^{er} février 2023, date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal modifiant divers arrêtés royaux en matière de crédit temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière.

rechtszekerheid noodzakelijk en gerechtvaardigd om terugwerkende kracht aan deze bepaling te verlenen. Dit artikel zal dan ook uitwerking hebben vanaf 1 februari 2023, zijnde de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit tot wijziging van diverse koninklijke besluiten inzake tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking.

CHAPITRE 11. – Modification de la section 1^{ère} du Chapitre 1^{er}, du Titre 4, de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022

HOOFDSTUK 11. – Wijziging van afdeling 1 van hoofdstuk 1, van Titel 4, van de programmawet (I) van 26 december 2022

Article 17

Artikel 17

Cette disposition modifie la définition de la notion d'« activité de nettoyage et/ ou d'entretien » en affinant la portée de celle-ci. La modification fait suite à différentes questions posées sur la portée de ladite définition, suite à la publication de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022.

Deze bepaling past de definitie van “activiteiten van reiniging en/of onderhoud” aan door de betekenis ervan te verfijnen. De wijziging geeft gevolg aan verschillende vragen die ingevolge de publicatie van de programmawet (I) van 26 december 2022 over de draagwijdte van deze definitie werden gesteld.

La nouvelle définition d'« activité de nettoyage et/ ou d'entretien » se fait par référence directe au champ d'application de l'arrêté royal établissant la Commission paritaire du secteur du nettoyage, tout en précisant que seules les activités de nettoyage relevant des travaux immobiliers, au sens du Code T.V.A. et faisant l'objet d'une déclaration de travaux auprès de l'ONSS, sont soumises à l'enregistrement des présences (IN et OUT), peu importe la Commission paritaire dont relève l'entreprise qui effectue lesdites activités.

De nieuwe definitie van “activiteit van reiniging en/of onderhoud” is opgesteld met een rechtstreekse verwijzing naar het toepassingsgebied van het koninklijk besluit dat het Paritair Comité voor de schoonmaak instelt, waarbij wordt gepreciseerd dat alleen de schoonmaakactiviteiten in het kader van werken in onroerende staat in de zin van het B.T.W.-wetboek die een aangifte van werken bij de RSZ vereisen zijn onderworpen aan de aanwezigheidsregistratie (IN en OUT), ongeacht het Paritair Comité waartoe de onderneming die deze activiteiten uitvoert, behoort.

Il a été tenu compte des remarques faites par les partenaires sociaux.

Er werd rekening gehouden met de opmerkingen van de sociale partners.

Article 18

Artikel 18

Cet article vise à généraliser l'obligation de déclaration visée à l'article 30bis, § 7, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour les activités de nettoyage et d'entretien indépendamment du montant des travaux, dans le but de permettre l'enregistrement des présences dans le secteur du nettoyage tel que visé à l'article 22, pour tous les lieux de travail quel que soit le montant des travaux.

Dit artikel heeft tot doel de aangifteplicht bedoeld in artikel 30bis, § 7 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, te veralgemenen voor de sector van reiniging en onderhoud, ongeacht het bedrag van de werken, met als doel de registratie van de aanwezigheid in de schoonmaaksector, bedoeld in artikel 22, mogelijk te

CHAPITRE 12. – Modification de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement

Article 19

Pour les contrats de travail ayant pris cours avant le 1er janvier 2014, c'est le système dit du cliquet qui s'applique pour la détermination du délai de préavis à respecter tant par les travailleurs que par les employeurs. Dans ce cadre, il convient (en principe) d'additionner deux délais, qui sont respectivement déterminés sur la base de l'ancienneté acquise avant le 1er janvier 2014 et de celle acquise après cette date. Le principe de ce système du cliquet et les règles permettant de déterminer ces deux parties du délai de préavis à respecter sont repris dans la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique.

Le 20 décembre 2022, le Conseil national du Travail a émis l'avis n° 2.339, dans lequel il a souscrit au principe selon lequel le système du cliquet ne s'appliquera plus à un préavis donné par un travailleur.

La loi du 20 mars 2023 a donné suite à cet avis du Conseil national du travail. Pour tous les travailleurs, en ce qui concerne le délai de préavis à respecter, le régime de l'article 37/2, § 2, de la loi relative aux contrats de travail s'applique désormais. Ils doivent respecter un délai de préavis forfaitaire en fonction de leur ancienneté, avec un maximum de 13 semaines (à partir de 8 années d'ancienneté). Pour les travailleurs auxquels s'appliquait jusqu'à présent le régime transitoire, le délai de préavis à respecter sera désormais donc de 13 semaines (car ils ont 8 années d'ancienneté ou plus).

Toutefois, de manière non volontaire, la loi du 20 mars 2023 a également supprimé l'alinéa 3 de l'article 68 de la loi sur le statut unique. Ledit article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique détermine la première partie du délai de préavis pour l'employé ayant un salaire supérieur qui

make voor alle arbeidsplaatsen, ongeacht het bedrag van de werken.

HOOFDSTUK 12. – Wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen

Artikel 19

Voor de arbeidsovereenkomsten die aanvingen vóór 1 januari 2014 geldt het zogenaamde kliksysteem voor het bepalen van de door zowel werknemers als werkgevers te respecteren opzeggingstermijn, waarbij (in principe) twee termijnen opgeteld dienen te worden, respectievelijk bepaald op basis van de anciënniteit die vóór 1 januari 2014 werd verworven en erna. Het principe van dit kliksysteem en de regels voor het bepalen van deze twee delen van de te respecteren opzeggingstermijn zijn opgenomen in de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

Op 20 december 2022 bracht de Nationale Arbeidsraad het advies nr. 2.339 uit, waarin hij akkoord ging met het principe om het kliksysteem niet meer te laten gelden voor een door een werknemer gegeven opzegging.

Met de wet van 20 maart 2023 werd gevolg gegeven aan dit advies van de Nationale Arbeidsraad. Voor alle werknemers geldt voortaan inzake de door hen te respecteren opzeggingstermijn de regeling van artikel 37/2, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet. Zij dienen een forfaitaire opzeggingstermijn te respecteren in functie van de anciënniteit van de werknemer met een maximum van 13 weken (vanaf 8 jaar anciënniteit). Voor de werknemers waarop de overgangsregeling tot nu toe van toepassing was, zal de te respecteren opzeggingstermijn voortaan dus 13 weken zijn (want zij hebben 8 jaar anciënniteit of meer).

Onbedoeld heeft de wet van 20 maart 2023 evenwel ook het derde lid van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut opgeheven. Artikel 68, derde lid, legt het eerste deel van de opzeggingstermijn vast voor een

était déjà en service au 31 décembre 2013 en cas de préavis donné par son employeur.

Dans son récent avis n° 2.366, le Conseil national du travail indique que l'article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique doit être maintenu. En effet, son précédent avis n° 2.339, que la loi du 20 mars 2023 met en œuvre, portait uniquement sur le régime transitoire pour un préavis donné par le travailleur. L'article 68, alinéa 3, concerne pour sa part la situation d'un préavis donné par l'employeur.

Pour cette raison, l'alinéa 3 de l'article 68 de la loi sur le statut unique est rétabli, en ajoutant à cette disposition que les clauses de préavis en vigueur au 31 décembre 2013 conserveront leur plein effet. Ceci est absolument nécessaire au vu des arrêts n° 140/2018 du 18 octobre 2018 et n° 93/2019 du 6 juin 2019, rendus par la Cour constitutionnelle. Sans cet ajout, la réintroduction de l'article 68, alinéa 3, serait inconstitutionnelle et pourrait donner lieu à une annulation ultérieure par la Cour constitutionnelle.

CHAPITRE 13 – Dispositions finales

Article 20

Les modifications des chapitres 5, 6 et 7 entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Le chapitre 8 produit ses effets le 1^{er} avril 2015, date à laquelle la réduction des taux repris dans l'article 38, § 3, 8°, alinéa 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 précitée a effectivement eu lieu.

Le chapitre 10 produit ses effets le 1^{er} février 2023.

Le chapitre 11 entre en vigueur à la même date que l'article 22 de la loi-programme (I) du 26 décembre 2022 qu'il modifie.

Chapitre 12 entre en vigueur le 28 octobre 2023, soit la date de l'entrée en vigueur de la loi du 20 mars 2023 modifiant la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour

hogere bediende die al in dienst was op 31 december 2013 bij opzegging door zijn werkgever.

In zijn recente advies nr. 2.366 geeft de Nationale Arbeidsraad aan dat artikel 68, derde lid, van de Wet Eenheidsstatuut behouden dient te blijven. Zijn eerdere advies nr. 2.339, waaraan de wet van 20 maart 2023 uitvoering geeft, had immers enkel betrekking op de overgangsregeling voor een door een werknemer gegeven opzegging. Artikel 68, derde lid, heeft daarentegen betrekking op de situatie van een opzegging door een werkgever.

Om die reden wordt het derde lid van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut hersteld, met dien verstande dat aan die bepaling wordt toegevoegd dat de op datum van 31 december 2013 geldende opzeggingsclausules hun uitwerking blijven behouden. Dit is absoluut nodig, gelet op de arresten nr. 140/2018 van 18 oktober 2018 en nr. 93/2019 van 6 juni 2019, gewezen door het Grondwettelijk Hof. Zonder die toevoeging zou de herinvoering van artikel 68, derde lid, ongrondwettig zijn en aanleiding kunnen geven tot latere vernietiging door het Grondwettelijk Hof.

HOOFDSTUK 13 – Slotbepalingen

Artikel 20

De wijzigingen van de hoofdstukken 5, 6 en 7 zullen in werking treden op 1 september 2023.

Hoofdstuk 8 heeft uitwerking met ingang van 1 april 2015, de datum waarop de verlaging van de tarieven bedoeld in artikel 38, § 3, 8°, eerste lid, van de voornoemde wet van 29 juni 1981 daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

Hoofdstuk 10 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023.

Hoofdstuk 11 treedt in werking op dezelfde datum als artikel 22 van de programmawet (I) van 26 december 2022 dat het wijzigt.

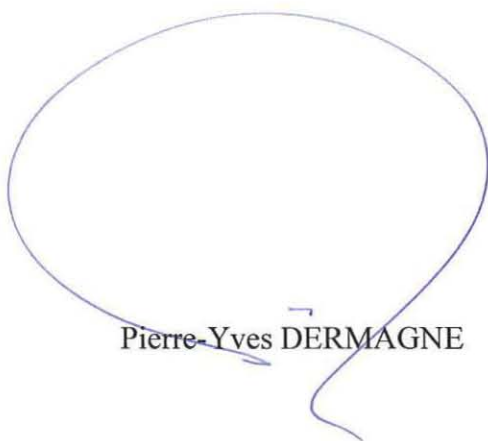
Hoofdstuk 12 treedt in werking op 28 oktober 2023, zijnde de datum van inwerkingtreding van de wet van 20 maart 2023 tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake

de carence ainsi que de mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur.

Le Ministre du Travail

de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft.

De Minister van Werk

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop and a trailing line.

Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Affaires sociales

De Minister van Sociale Zaken

Frank VANDENBROUCKE