

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2017/11012]

5 MARS 2017. — Loi concernant le travail faisable et maniable

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

La Chambre des représentants a adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

TITRE 1^{er}. — Disposition introductive

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

TITRE 2. — Dispositions avec effet direct

CHAPITRE 1^{er}. — Durée du travail

Art. 2. L'article 20bis, § 1^{er}, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, inséré par la loi du 22 janvier 1985, et modifié en dernier lieu par la loi du 26 juillet 1998 les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa premier est remplacé comme suit :

“Les limites fixées à l'article 19 peuvent être dépassées via le règlement de travail ou via une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.”;

2° l'alinéa 2, 1°, est remplacé comme suit :

“La durée hebdomadaire moyenne de travail ainsi que le nombre d'heures de travail à prester sur la période de référence dont la durée est d'une année civile, à moins qu'il ne soit fixé une autre période de douze mois. Il ne peut être dérogé à cette période de référence d'une année civile ou à une autre période fixée de douze mois successifs, ni par règlement de travail, ni par convention collective de travail.”.

Art. 3. Les conventions collectives de travail conclues en application de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, et déposées au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 31 janvier 2017 au plus tard, tout comme les dispositions reprises dans les règlements de travail en application du même article pour le 31 janvier 2017 au plus tard, restent applicables telles quelles.

Art. 4. Dans la même loi, il est inséré un article 25bis rédigé comme suit :

“Art. 25bis. § 1^{er}. A l'initiative du travailleur et avec son accord les limites fixées par ou en vertu de la présente section peuvent être dépassées de maximum 100 heures par année civile. Ce dépassement n'est possible que dans la mesure où l'employeur souhaite faire prester ces heures.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut porter ce nombre à 360 heures maximum.

§ 2. L'accord du travailleur est constaté par écrit et ne peut être conclu que pour une durée de six mois renouvelable. L'accord doit être expressément et préalablement conclu avant la période visée.

Une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 31 janvier 2017 au plus tard, peut déroger aux conditions fixées par ce paragraphe.

Art. 5. À l'article 26bis de la même loi, inséré par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983 et modifié en dernier lieu par la loi du 17 août 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° Dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 6, les mots “de l'article” sont remplacés par les mots “des articles 25bis et”;

2° le paragraphe 1^{er}bis, inséré par la loi du 17 août 2013, est remplacé par la disposition suivante :

“§ 1^{er}bis. A aucun moment dans le courant de la période de référence visée au paragraphe 1^{er}, la durée totale de travail presté ne peut dépasser de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées dans cette période de référence.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut augmenter cette limite de 143 heures.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2017/11012]

5 MAART 2017. — Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk

FILIP, Koning der Belgen,

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

De Kamer van volksvertegenwoordigers heeft aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

TITEL 1. — Inleidende bepaling

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

TITEL 2. — Bepalingen met rechtstreekse werking

HOOFDSTUK 1. — Arbeidsduur

Art. 2. In artikel 20bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 juli 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt :

“De grenzen vastgesteld bij artikel 19 kunnen worden overschreden door middel van het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.”;

2° het tweede lid, 1°, wordt vervangen als volgt :

“De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur alsmede het aantal arbeidsuren dat moet worden gepresteerd over de referentieperiode waarvan de duur een kalenderjaar bedraagt, tenzij een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden wordt vastgesteld. Van deze referentieperiode van een kalenderjaar of van een andere vastgestelde periode van twaalf opeenvolgende maanden, kan niet worden afgeweken, noch bij arbeidsreglement, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst.”.

Art. 3. De collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten werden in toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die uiterlijk op 31 januari 2017 werden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, evenals de bepalingen die in toepassing van hetzelfde artikel uiterlijk op 31 januari 2017 werden opgenomen in de arbeidsreglementen, blijven ongewijzigd van kracht.

Art. 4. In dezelfde wet wordt een artikel 25bis ingevoegd, luidende :

“Art. 25bis. § 1. Op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord kunnen de grenzen vastgesteld door of krachtens deze afdeling worden overschreden met maximum 100 uren per kalenderjaar. Deze overschrijding is slechts mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te laten presteren.

Bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan dat aantal uren worden verhoogd tot maximum 360 uren.

§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt schriftelijk vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Het akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, die uiterlijk op 31 januari 2017 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, kan worden afgeweken van de voorwaarden bepaald bij deze paragraaf.

Art. 5. In artikel 26bis van dezelfde wet, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 7 december 1983 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 17 augustus 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° In paragraaf 1, zesde lid, worden de woorden “van artikel” vervangen door de woorden “van de artikelen 25bis en”;

2° paragraaf 1bis, ingevoegd bij de wet van 17 augustus 2013, wordt vervangen door de volgende bepaling :

“§ 1bis. In de loop van de in paragraaf 1 bedoelde referentieperiode mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referentieperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referentieperiode verlopen zijn, overschrijden met meer dan 143 uren.

Een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend verklaard is, kan die grens van 143 uren verhogen.

Les heures supplémentaires prestées pendant la période de référence concernée en application de l'article 25bis sont prises en compte lors du calcul de la durée totale du travail presté visée à l'alinéa 1^{er}, à l'exception des 25 premières heures prestées. Par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, ce nombre de 25 heures peut être porté à 60 heures maximum."

Art. 6. L'article 27 de la même loi, remplacé par la loi du 4 décembre 1998, est complété par un paragraphe 5 rédigé comme suit :

"§ 5. L'application des dérogations autorisées par cette loi ne porte pas préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail."

Art. 7. L'article 38bis, alinéa 2, de la même loi, inséré par la loi du 17 février 1997, est complété par un 8^o, rédigé comme suit :

"8^o en cas de dépassement des limites de la durée du travail en application de l'article 25bis."

Art. 8. A l'article 12ter de la loi du 8 avril 1965, inséré par la loi du 17 mai 2007, instituant les règlements de travail les modifications suivantes sont apportées :

1^o le paragraphe 1^{er} est remplacé comme suit :

"§ 1^{er}. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions d'une convention collective de travail prévoyant l'introduction d'un régime d'horaires flexibles au sens de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, sont insérées dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que cette convention collective de travail contienne toutes les mentions imposées par l'article 6, 1^o, alinéa 4."

2^o le paragraphe 2 est abrogé;

3^o le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

"§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12, si la convention collective de travail est conclue au sein d'un organe paritaire et ne satisfait pas aux conditions fixées au § 1^{er}, mais qu'elle détermine avec précision la durée du travail, son calcul et l'écart entre les horaires alternatifs et les horaires de travail normaux, le règlement de travail peut être adapté par l'employeur pour le mettre en conformité avec les dispositions de l'article 6, 1^o, alinéa 4, et ce au plus tôt au moment du dépôt de cette convention au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale."

4^o dans le paragraphe 4, les mots "conditions fixées aux §§ 2 et 3" sont remplacés par "conditions fixées au § 1^{er}".

CHAPITRE 2. — Travail faisable

Section 1^{re}. — Investir dans la formation

Sous-section 1^{re}. — Définitions et champ d'application

Art. 9. Pour l'application de la présente section, on entend par :

a) formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

b) formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) compte formation individuel : un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les mentions minimales devant figurer dans ce compte et la manière dont ce compte sera organisé et géré;

De in de betrokken referteperiode met toepassing van artikel 25bis gepresteerde overuren worden meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in het eerste lid, met uitzondering van de eerste 25 gepresteerde uren. Dit aantal van 25 uren kan verhoogd worden tot maximum 60 uren bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst."

Art. 6. Artikel 27 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 4 december 1998, wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende :

"§ 5. De toepassing van de toegestane afwijkingen door deze wet doet geen afbreuk aan de bepalingen van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd."

Art. 7. Artikel 38bis, tweede lid van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997, wordt aangevuld met een bepaling onder 8^o, luidende :

"8^o in geval van de overschrijding van de grenzen van de arbeidsduur in toepassing van artikel 25bis."

Art. 8. In artikel 12ter van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ingevoegd bij de wet van 17 mei 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

"§ 1. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd in de zin van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle bij artikel 6, 1^o, vierde lid opgelegde vermeldingen bevat."

2^o paragraaf 2 wordt opgeheven;

3^o paragraaf 3 wordt vervangen als volgt :

"§ 3. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is in een paritair orgaan en niet voldoet aan de bij § 1 bepaalde voorwaarden, maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag, in afwijking van de artikelen 11 en 12, de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1^o, vierde lid, en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg."

4^o in paragraaf 4 worden de woorden "voorwaarden vastgelegd bij de §§ 2 en 3" vervangen door de woorden "voorwaarden vastgelegd in § 1".

HOOFDSTUK 2. — Werkbaar Werk

Afdeling 1. — Investeren in opleiding

Onderafdeling 1. — Definities en toepassingsgebied

Art. 9. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :

a) formele opleiding : door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding : de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoel-einden;

c) individuele opleidingsrekening : individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt. De Koning stelt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimale vermeldingen vast die in deze rekening moeten worden opgenomen en de wijze waarop deze rekening wordt georganiseerd en beheerd;

d) loi du 5 décembre 1968 : la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Pour la détermination de la quotité de la masse salariale qui est consacrée à la formation, le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail et des communautés et régions, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quels efforts relatifs à la formation et quelles formations sont pris en compte, dont au moins les formations visées aux a) et b). Il détermine également les instruments et les sources qui seront utilisés pour la fixation de cette quotité de la masse salariale, ainsi que la méthode selon laquelle, pour l'application de la présente section, l'effort de formation exprimé en pourcentage de la masse salariale est converti vers un nombre de jours de formation en moyenne par équivalent temps plein. Les communautés et régions disposent d'un délai de 60 jours pour émettre un avis; en l'absence d'un avis dans ce délai, il est passé outre.

Art. 10. La présente section s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, un régime dérogatoire.

Le régime précité peut prévoir des dérogations aux modalités suivantes :

- le nombre de jours de formations prévu;
- les objectifs poursuivis par les formations;
- la détermination de l'effort de formation actuel en termes de jours;
- la trajectoire de croissance;
- le suivi du compte formation;
- la manière dont le travailleur est informé de son crédit formation.

Sont exclus de l'application de la présente section les employeurs occupant moins de dix travailleurs.

Pour l'application des alinéas précédents, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'occupation moyenne de l'année précédant la période de deux ans ayant débuté pour la première fois le 1^{er} janvier 2017.

Sous-section 2. — Objectif de formation interprofessionnel

Art. 11. A compter du 1^{er} janvier 2017, l'objectif interprofessionnel actuel de 1,9 % de la masse salariale est converti en un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein.

Sous-section 3. — Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel

Art. 12. L'objectif visé à l'article 11 est concrétisé :

1° soit au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

2° soit au moyen d'une prolongation d'une convention collective de travail, conclue pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016 au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

3° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 9, c).

Art. 13. La convention collective de travail visée à l'article 12, 1°, prévoit :

- un effort de formation au minimum équivalent à l'effort de formation de deux jours en moyenne par an, par équivalent temps plein;
- une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

La convention collective de travail visée à l'article 12, 2°, prévoit :

- un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité, exprimé en jours;

d) wet van 5 december 1968 : de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de gemeenschappen en de gewesten, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed, welke inspanningen inzake opleiding en welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens de opleidingen bedoeld in de bepaling onder a) en b) worden meegeteld. Hij bepaalt eveneens de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa, alsook de wijze waarop, voor de toepassing van deze afdeling, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent. De gemeenschappen en gewesten beschikken over een termijn van 60 dagen om een advies uit te brengen; bij ontstentenis van een advies binnen deze termijn wordt er niet gewacht.

Art. 10. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, een afwijkend regime.

Het voormelde regime kan in afwijkingen voorzien op de volgende nadere regels :

- het aantal te voorziene opleidingsdagen;
- de doelstellingen van de opleidingen;
- het bepalen van de huidige opleidingsdoelstelling in dagen;
- het groeipad;
- het bijhouden van de opleidingsrekening;
- de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn opleidingskrediet.

De werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van deze afdeling.

Voor de toepassing van de vorige leden wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 is begonnen.

Onderafdeling 2. — Interprofessionele opleidingsdoelstelling

Art. 11. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de huidige interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de loonmassa omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar.

Onderafdeling 3. — Realisatie van de interprofessionele opleidingsdoelstelling

Art. 12. De in artikel 11 bedoelde doelstelling wordt geconcretiseerd :

1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

2° hetzij door middel van een verlenging van een voor de periodes 2013-2014 en 2015-2016 geldende collectieve arbeidsovereenkomst in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

3° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 9, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

Art. 13. De in artikel 12, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in :

- een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van twee dagen gemiddeld per jaar, per voltijds equivalent;
- een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

De in artikel 12, 2°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in :

- een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de bestaande opleidingsinspanning op het niveau van de betrokken bedrijfstak, uitgedrukt in dagen;

— une trajectoire de croissance, qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

Les conventions collectives de travail visées aux alinéas 1^{er} et 2, doivent fixer un cadre pour la mise en œuvre pratique de cet effort en matière de formation ainsi que pour la réalisation de la trajectoire de croissance.

Les conventions collectives de travail visées aux alinéas premier et deux, doivent être déposées auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction Générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2017 ou à une autre date déterminée par le Roi.

Par dérogation à l'alinéa 4, les conventions collectives de travail précitées doivent, pour la période 2017-2018, être déposées à la Direction précitée, au plus tard pour le 30 novembre 2017.

Art. 14. A défaut de l'existence d'une convention collective de travail, telle que visée à l'article 13, l'effort de formation visé à l'article 11, peut également être concrétisé par la création et l'octroi d'un crédit de formation dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 9, c).

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la manière dont le travailleur sera informé de son crédit formation.

Le crédit formation dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle, ne peut en aucun cas être inférieur à un équivalent de 2 jours.

Le compte formation individuel doit prévoir une trajectoire de croissance, qui augmente le nombre de jours de formation pour atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein.

L'employeur informe le travailleur de cette trajectoire de croissance.

Le solde du crédit formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le crédit formation est comptabilisé pour un travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.

Sous-section 4. — Régime supplétif en matière du droit à la formation

Art. 15. Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 12, 1^o ou 2^o, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 12, 3^o, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein est d'application dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier, compte tenu du contrat de travail du travailleur.

La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsqu'elle est suivie en dehors du temps ordinaire de travail, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Art. 16. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé à l'article 15 à partir du 1^{er} janvier 2019.

Sous-section 5. — Autres modalités d'exécution de l'objectif de formation

Art. 17. L'offre de formation peut porter sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

— een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten een kader voor de praktische verwezenlijking van deze opleidingsinspanning en voor de realisatie van het groeipad bepalen.

De in het eerste en tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten moeten op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2017 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum.

In afwijking van het vierde lid moeten, voor de periode 2017-2018, de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten uiterlijk op 30 november 2017 op de voormelde Directie neergelegd worden.

Art. 14. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 13, kan de in artikel 11 bedoelde opleidingsinspanning eveneens geconcretiseerd worden via het instellen en het toekennen van een opleidingskrediet op de in artikel 9, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn opleidingskrediet.

Het opleidingskrediet waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is, op jaarbasis beschikt kan in ieder geval niet lager zijn dan het equivalent van 2 dagen.

De individuele opleidingsrekening moet in een groeipad voorzien waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

De werkgever stelt de werknemer in kennis van dit groeipad.

Het saldo van het niet-opgebruikte opleidingskrediet wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels volgens dewelke het opleidingskrediet wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Onderafdeling 4. — Suppletieve regeling inzake recht op opleiding

Art. 15. Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 12, 1^o of 2^o, en de werknemer niet over een in artikel 12, 3^o, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld 2 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2017.

De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de modaliteiten volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, rekening houdend met de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

De opleiding kan door de werknemer gevolgd worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Art. 16. De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in artikel 15 bedoelde opleidingsdagen vanaf 1 januari 2019 verhogen.

Onderafdeling 5. — Overige uitvoeringsmodaliteiten van de opleidingsdoelstelling

Art. 17. Het opleidingsaanbod kan betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 18. L'employeur rend compte de la manière dont son obligation a été remplie en complétant le bilan social.

Art. 19. Au plus tôt le 1^{er} janvier 2018, les mesures prévues par la présente section feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux siégeant au Conseil national du Travail.

Sous-section 6. — Dispositions abrogatoires

Art. 20. L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié en dernier lieu par la loi du 23 avril 2015, est abrogé.

Sous-section 7. — Entrée en vigueur

Art. 21. La présente section entre en vigueur le 1^{er} février 2017.

Section 2. — Télétravail occasionnel

Art. 22. La présente section est d'application aux travailleurs et aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 23. Pour l'application des dispositions de la présente section, on entend par :

1° télétravail occasionnel : une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées en dehors de ces locaux de façon occasionnelle et non-régulière;

2° télétravailleur occasionnel : tout travailleur qui effectue du télétravail occasionnel tel que défini ci-dessus.

Art. 24. Le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Art. 25. § 1^{er}. Le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à une charge de travail et à des normes de prestation équivalentes à celles des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

§ 2. Le télétravailleur occasionnel gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Art. 26. § 1^{er}. Le travailleur peut prétendre à du télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise de l'employeur, pour autant que la fonction ou l'activité qu'il exerce soit compatible avec le télétravail occasionnel.

§ 2. Le travailleur demande le télétravail occasionnel préalablement et dans un délai raisonnable à son employeur en indiquant le motif.

L'employeur qui ne peut accéder à la demande, informe le plus rapidement possible par écrit le travailleur de ses raisons.

§ 3. L'employeur et le travailleur s'accordent sur les modalités du télétravail occasionnel, notamment en ce qui concerne les éléments suivants :

1° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique;

2° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel;

3° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Art. 27. Le cadre dans lequel le travailleur peut demander le télétravail occasionnel peut être fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail et cela, sans préjudice de l'article 26, § 1^{er}.

Ce cadre détermine au moins les éléments suivants :

1° les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel;

2° la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel;

3° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique;

4° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel;

Art. 18. De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen door het invullen van de sociale balans.

Art. 19. De bij deze afdeling bepaalde maatregelen maken, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2018, het voorwerp uit van een evaluatie door de sociale partners die zetelen in de Nationale Arbeidsraad.

Onderafdeling 6. — Opheffingsbepalingen

Art. 20. Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 23 april 2015, wordt opgeheven.

Onderafdeling 7. — Inwerkingtreding

Art. 21. Deze afdeling treedt in werking op 1 februari 2017.

Afdeling 2. — Occasioneel telewerk

Art. 22. Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art. 23. Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° occasioneel telewerk : een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk in het kader van een arbeidsovereenkomst waarbij, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, incidenteel en niet op regelmatige basis buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd;

2° occasionele telewerker : elke werknemer die occasioneel telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd.

Art. 24. Het occasioneel telewerk kan worden verricht in de woning van de occasionele telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats.

Art. 25. § 1. De occasionele telewerker geniet dezelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden en is onderworpen aan een gelijkwaardige werkbelasting en aan gelijkwaardige prestatienormen als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

§ 2. De occasionele telewerker organiseert zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.

Art. 26. § 1. De werknemer kan aanspraak maken op occasioneel telewerk omwille van overmacht of persoonlijke redenen waardoor hij zijn werkzaamheden niet op de bedrijfslocatie van de werkgever kan uitvoeren, voor zover hij een functie en/of activiteit uitvoert die verenigbaar is met occasioneel telewerk.

§ 2. De werknemer vraagt het occasioneel telewerk voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn, aan bij zijn werkgever, met opgave van redenen.

De werkgever die niet kan ingaan op deze aanvraag, brengt zijn redenen zo snel mogelijk schriftelijk ter kennis van de werknemer.

§ 3. De werkgever en de werknemer maken in onderling akkoord afspraken over de nadere regels van het occasioneel telewerk, inzonderheid over de volgende elementen :

1° de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;

2° de eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;

3° de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

Art. 27. Het kader waarbinnen de werknemer occasioneel telewerk kan aanvragen, kan worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement, en dit zonder afbreuk te doen aan artikel 26, § 1.

Dit kader regelt ten minste de volgende elementen :

1° de functies en/of activiteiten binnen de onderneming die verenigbaar zijn met occasioneel telewerk;

2° de procedure om het occasioneel telewerk aan te vragen en toe te staan;

3° de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;

4° de eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;

5° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Art. 28. La présente section entre en vigueur le 1^{er} février 2017, sauf si avant cette date une convention collective de travail prévoyant un mécanisme alternatif qui atteint l'objectif de la présente section, et qui contient au moins des accords sur les éléments du cadre pour le télétravail occasionnel visés à l'article 27 est conclu au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

TITRE 3. — Dispositions à activer au niveau sectoriel

CHAPITRE 1^{er}. — Travail maniable

Section 1^{re}. — Elargissement du plus-minusconto

Art. 29. À l'article 204 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots "aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de construction et d'assemblage de véhicules automobiles et de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique" sont remplacés par les mots "aux employeurs et aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires";

2° au second tiret, les mots "cycles de production" sont remplacés par les mots "cycles de production ou de développement";

3° au troisième tiret, les mots "d'un produit industriel nouvellement développé" sont remplacés par les mots "un produit nouvellement développé ou un service nouvellement développé";

4° l'article est complété par l'alinéa suivant :

"Le Roi peut par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et sur proposition du Conseil national du Travail, modifier ou compléter les caractéristiques visées à l'alinéa 1^{er}."

Art. 30. L'article 205 de la même loi est abrogé.

Art. 31. Dans l'article 206, § 1^{er}, alinéa 2, et l'article 208, § 2, 3, les mots "article 26bis, § 1^{er}, alinéa 8" sont remplacés par les mots "article 26bis, § 1bis".

Section 2. — Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

Art. 32. Dans la loi du 24 juillet 1987, sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifiée en dernier lieu par la loi du 21 juillet 2016, il est inséré un article 8ter rédigé comme suit :

"Art. 8ter. § 1^{er}. Une entreprise de travail intérimaire peut conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un intérimaire en vue d'effectuer des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs. Par "missions d'intérim", on entend les périodes durant lesquelles l'intérimaire est mis à la disposition d'un utilisateur par l'entreprise de travail intérimaire en vue d'effectuer un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^{er}.

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit mentionner les conditions générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée du travail de l'intérimaire, ainsi que comporter une description des emplois pour lesquels l'intérimaire peut être engagé et qui correspondent à sa qualification professionnelle.

Pour chaque mission d'intérim qui est effectuée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée :

1° le contrat visé à l'article 17 doit être conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur;

2° l'entreprise de travail intérimaire doit remettre à l'intérimaire une lettre de mission contenant les mentions prescrites par l'article 9 et, le cas échéant, par l'article 9bis. Cette lettre de mission doit être remise à l'intérimaire au plus tard au début de la mission d'intérim.

§ 2. Le contrat de travail visé au paragraphe 1^{er} est soumis aux règles régissant les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée, telles qu'instituées par la législation générale relative aux contrats de travail, sous réserve de ce qui est prévu dans cet article.

Ce contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard au moment où l'intérimaire entre au service de l'entreprise de travail intérimaire, selon le modèle établi par la Commission paritaire pour le travail intérimaire par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

5° de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

Art. 28. Deze afdeling treedt in werking op 1 februari 2017, tenzij in de Nationale Arbeidsraad vóór die datum een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard en die voorziet in een alternatief mechanisme dat de doelstelling van deze afdeling bereikt, en die minstens afspraken bevat over de elementen van het kader voor occasioneel telewerk bedoeld in artikel 27.

TITEL 3. — Bepalingen te activeren op sectoraal niveau

HOOFDSTUK 1. — Wendbaar werk

Afdeling 1. — Uitbreiding van het plus-minusconto

Art. 29. In artikel 204 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden "de werkgevers en de werklieden van ondernemingen actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen en in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor de autovoertuigen, vallend onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw" worden vervangen door de woorden "de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités";

2° in het tweede streepje wordt het woord "productiecycli" vervangen door de woorden "productie- of ontwikkelingscycli";

3° in het derde streepje worden de woorden "een nieuw ontwikkeld en industrieel vervaardigd product" vervangen door de woorden "een nieuw ontwikkeld product of nieuw ontwikkelde dienst";

4° het artikel wordt aangevuld met het volgende lid luidende :

"De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de in het eerste lid bedoelde kenmerken aanvullen of wijzigen."

Art. 30. Artikel 205 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 31. In artikel 206, § 1, tweede lid, en artikel 208, § 2, 3, worden de woorden "artikel 26bis, § 1, achtste lid" vervangen door de woorden "artikel 26bis, § 1bis".

Afdeling 2. — Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Art. 32. In de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt een artikel 8ter ingevoegd, luidende :

"Art. 8ter. § 1. Een uitzendbureau kan met een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afsluiten met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij een of meer gebruikers. Onder "uitzendopdrachten" verstaat men de periodes gedurende dewelke de uitzendkracht door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker met het oog op het uitvoeren van een bij of krachtens hoofdstuk I toegelaten tijdelijke arbeid.

De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet melding maken van de algemene voorwaarden met betrekking tot de uitvoering van de uitzendopdrachten en de arbeidsduur van de uitzendkracht, alsook een beschrijving bevatten van de betrekkingen waarvoor de uitzendkracht kan worden ingezet en die in overeenstemming zijn met zijn beroepskwalificatie.

Bij iedere uitzendopdracht die wordt uitgevoerd in het raam van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet :

1° de bij artikel 17 bedoelde overeenkomst worden afgesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker;

2° door het uitzendbureau aan de uitzendkracht een zendingsbrief worden overhandigd, die de vermeldingen bevat die worden voorgeschreven door artikel 9 en, in voorkomend geval, door artikel 9bis. Deze zendingsbrief moet uiterlijk bij de aanvang van de uitzendopdracht aan de uitzendkracht worden bezorgd.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten, ingesteld door de algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder voorbehoud van hetgeen waarin door dit artikel is voorzien.

Deze arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt van het uitzendbureau, volgens het model dat door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Pour l'application de l'alinéa 2, le contrat de travail signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article 8.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut, pour les intérimaires, fixer des dérogations aux règles générales régissant la résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

§ 3. Le contrat de travail visé au paragraphe 1^{er} peut prévoir des périodes d'interruption entre deux missions d'intérim, dites "périodes d'intermission". Ces périodes sont assimilées à des périodes d'activité pour la détermination des droits en matière de vacances annuelles, pour le calcul de l'ancienneté et pour l'application des dispositions des lois et des conventions qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire a droit à un salaire horaire minimum garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à disposition d'un utilisateur. La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi le montant de ce salaire horaire ainsi que la durée journalière et hebdomadaire de travail à temps plein qui sert de référence pour le calcul du salaire garanti.

Pendant les périodes d'intermission, l'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques.

La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit, par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, les modalités concernant la manière dont l'intérimaire est informé de chaque nouvelle mission d'intérim qui se présente à la fin d'une période d'intermission.

§ 4. Pendant les périodes durant lesquelles l'intérimaire, lié à une entreprise de travail intérimaire par un contrat de travail à durée indéterminée, est mis à disposition d'un utilisateur, les dispositions de ce chapitre s'appliquent, étant entendu que, dans les articles 9 et 9bis, les mots "contrat de travail intérimaire" s'entendent comme "lettre de mission".

§ 5. La possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée, telle que prévue par cet article, ne peut être utilisée que pour autant que les conventions collectives de travail visées aux paragraphes 2 et 3 et rendues obligatoires par le Roi aient été établies."

CHAPITRE 2. — Travail faisable

Section 1^{re}. — Compte Epargne-Carrière

Sous-section 1^{re}. — Champ d'application

Art. 33. La présente section est applicable aux travailleurs et employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sous-section 2. — Notion d'épargne-carrière

Art. 34. § 1^{er}. Le système de l'épargne-carrière permet au travailleur d'épargner du temps pour prendre ultérieurement des jours de congé, au cours de la période de son engagement.

§ 2. Pour l'application de cette section on entend par "temps" :

— le crédit d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées conformément à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

— les jours de congés conventionnels accordés par une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise et qui sont librement déterminés par le travailleur;

— le nombre d'heures qui ont été prestées en plus de la durée hebdomadaire moyenne de travail et qui, à la fin de la période de référence, peuvent faire l'objet d'un report en cas d'application de l'horaire flottant conformément à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

— les heures supplémentaires que le travailleur peut choisir de récupérer ou non conformément à l'article 26bis, § 2bis, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt de elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, onder dezelfde voorwaarden als bepaald bij artikel 8.

Een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan voor de uitzendkrachten afwijkingen bepalen van de algemene regels inzake opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

§ 3. De in paragraaf 1 bedoelde arbeidsovereenkomst kan voorzien in periodes van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten, die "periodes zonder uitzendopdracht" worden genoemd. Deze periodes worden gelijkgesteld met periodes van activiteit voor de vaststelling van de rechten inzake jaarlijkse vakantie, de berekening van de ancienniteit en de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die rekening houden met de ancienniteit van de werknemer in de onderneming.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon voor elk uur van een voltijdse werkdag of -week dat hij niet wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker. Het bedrag van dit uurloon, alsook de voltijdse dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van het gewaarborgd loon, wordt door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet worden geschorst omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid legt in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels vast met betrekking tot de wijze waarop de uitzendkracht wordt verwittigd van iedere nieuwe uitzendopdracht die zich aandient op het einde van een periode zonder uitzendopdracht.

§ 4. Tijdens periodes waarin de uitzendkracht, die met het uitzendbureau is verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker gelden de bepalingen van dit hoofdstuk, met dien verstande dat in artikel 9 en 9bis de woorden "arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid" worden begrepen als "zendingsbrief".

§ 5. De mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, zoals bepaald bij dit artikel, kan slechts worden toegepast voor zover de in de paragrafen 2 en 3 bedoelde en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld."

HOOFDSTUK 2. — Werkbaar werk

Afdeling 1. — Loopbaansparen

Onderafdeling 1. — Toepassingsgebied

Art. 33. Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Onderafdeling 2. — Begrip loopbaansparen

Art. 34. § 1. Het stelsel van loopbaansparen laat toe dat de werknemer tijd spaart om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt met het begrip "tijd" bedoeld :

— het krediet van overuren dat niet moet worden ingehaald overeenkomstig artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971;

— de conventionele verlofdagen toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal of ondernemingsniveau en die vrij te bepalen zijn door de werknemer;

— het aantal uren dat meer werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referentieperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht bij toepassing van glijdende werktijden overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971;

— de overuren waarvoor de werknemer de keuze heeft om ze al dan niet in te halen overeenkomstig artikel 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, également autoriser que des primes en argent soient épargnées dans le cadre du système d'épargne-carrière pour permettre la prise de jours de congé rémunérés ultérieurement dans la période de l'engagement. Le Roi détermine dans ce cas, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, comment les primes en argent sont converties successivement en temps et salaire, et quel est le régime de sécurité sociale à cet égard.

§ 3. Le travailleur ne peut être obligé de participer à un régime d'épargne-carrière.

Sous-section 3. — Mise en oeuvre

Art. 35. § 1^{er}. Une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, peut élaborer un cadre concernant l'épargne-carrière.

A défaut de convention collective de travail conclue au niveau d'un organe paritaire dans le délai de six mois à dater de la saisine du président de la commission paritaire compétente par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée ou d'une entreprise individuelle, une convention collective de travail peut être conclue au niveau de l'entreprise pour fixer un cadre concernant l'épargne-carrière.

§ 2. Le cadre qui est fixé dans la convention collective de travail visée au paragraphe 1^{er} détermine :

- quelles périodes de temps peuvent être épargnées;
- la période pendant laquelle cette épargne peut avoir lieu;
- la manière dont ces jours peuvent être pris par le travailleur.

La convention collective de travail qui, le cas échéant, serait conclue au niveau sectoriel conformément à l'article 35, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, peut prévoir la transmissibilité de l'avoir d'épargne au sein du secteur. Cette convention collective de travail fixe les conditions et modalités concernant la transmissibilité.

§ 3. La fixation du cadre se fait en tenant compte de la dimension du genre.

§ 4. Outre les modalités visées au paragraphe 1^{er}, les aspects suivants du système d'épargne-carrière doivent également être réglés par une convention collective de travail :

- l'estimation de l'avoir d'épargne;
- la gestion et les garanties pour le travailleur;
- la liquidation.

§ 5. Le système d'épargne-carrière permet de déroger à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs en ce qui concerne le moment de paiement.

Sous-section 4. — Gestion, garanties et liquidation

Art. 36. § 1^{er}. Le système de l'épargne-carrière est géré soit par l'employeur lui-même, soit par une institution externe, soit par le fonds de sécurité d'existence du secteur concerné.

§ 2. Lorsque l'employeur assume lui-même la gestion de l'épargne-carrière, il est obligé de prévoir les garanties de paiement nécessaires.

Art. 37. Le travailleur a droit au paiement intégral de son avoir d'épargne au moment où son engagement auprès de l'employeur prend fin. Il maintient ce droit également lorsque la convention collective de travail visée à l'article 35, § 1^{er}, conclue au niveau sectoriel rend possible la transmissibilité de l'avoir d'épargne.

Sous-section 5. — Evaluation

Art. 38. Les règles prévues par cette section font l'objet d'une évaluation par le Conseil national du Travail au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2019.

Sous-section 6. — Entrée en vigueur

Art. 39. Cette section entre en vigueur six mois après l'entrée en vigueur de la présente loi, sauf si endéans cette période de six mois le Conseil national du Travail conclut une convention collective de travail relative à l'épargne-carrière.

Le Roi peut prolonger, de six mois au maximum, le délai de six mois visé à l'alinéa 1^{er}.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, toelaten dat in het kader van het stelsel van loopbaansparen ook geldpremies worden gespaard om later tijdens de duur van de dienstbetrekking als betaald verlof op te nemen. De Koning bepaalt in dat geval, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, hoe de betrokken geldpremies achtereenvolgens in tijd en loon worden omgezet en wat in dit verband de regeling is op het vlak van de sociale zekerheid.

§ 3. De werknemer kan niet verplicht worden om deel te nemen aan een stelsel van loopbaansparen.

Onderafdeling 3. — Invoering

Art. 35. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan kan een kader met betrekking tot het loopbaansparen uitwerken.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het bevoegde paritair comité door een organisatie vertegenwoordigd in het betrokken paritair comité of door een individuele onderneming, kan op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten waarin een kader met betrekking tot het loopbaansparen wordt vastgelegd.

§ 2. Het kader dat wordt vastgelegd in de in paragraaf 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt :

- welke tijdsperiodes kunnen worden opgespaard;
- de periode waarbinnen deze opgespaard kunnen worden;
- de wijze van opname van deze dagen door de werknemer.

De collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 35, § 1, eerste lid, desgevallend wordt gesloten op sectoraal vlak, kan bepalen dat het spaartegoed overdraagbaar is binnen de betrokken sector. Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de voorwaarden en nadere regels van de overdraagbaarheid vast.

§ 3. Het vaststellen van het kader gebeurt rekening houdend met de genderdimensie.

§ 4. Naast de nadere regels bedoeld in paragraaf 1, worden ook de volgende aspecten van het stelsel van loopbaansparen geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst :

- de waardering van het spaartegoed;
- het beheer en de garanties voor de werknemer;
- de vereffening.

§ 5. Het systeem van loopbaansparen laat toe af te wijken van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers voor wat betreft het tijdstip van betaling van het loon.

Onderafdeling 4. — Beheer, garanties en vereffening

Art. 36. § 1. Het stelsel van loopbaansparen wordt beheerd door hetzij de werkgever zelf, hetzij door een externe instelling, hetzij door het fonds voor bestaanszekerheid binnen de betrokken sector.

§ 2. Wanneer de werkgever zelf instaat voor het beheer van het stelsel van loopbaansparen, dient hij verplicht in de nodige betalingswaarborgen te voorzien.

Art. 37. De werknemer heeft recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat de dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt. Hij behoudt dit recht ook wanneer de in artikel 35, § 1, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal vlak de overdraagbaarheid van het spaartegoed mogelijk maakt.

Onderafdeling 5. — Evaluatie

Art. 38. De in deze afdeling bepaalde maatregelen maken, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2019, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

Onderafdeling 6. — Inwerkingtreding

Art. 39. Deze afdeling treedt in werking 6 maanden na de inwerkingtreding van deze wet, behoudens wanneer de Nationale Arbeidsraad tijdens die periode van 6 maanden een collectieve arbeidsovereenkomst over het loopbaansparen sluit.

De Koning kan de in het eerste lid bedoelde termijn van zes maanden verlengen met maximaal zes maanden.

Section 2. — Don de congés conventionnels

Sous-section 1^{re}. — Champ d'application

Art. 40. La présente section est applicable aux travailleurs et employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sous-section 2. — Notions

Art. 41. Pour l'application de la présente section, on entend par "don de congés", la possibilité pour un travailleur qui dispose de jours de congés conventionnels dont il peut disposer librement, d'y renoncer au bénéfice d'un autre travailleur de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap particulièrement graves, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Par "jours de congés conventionnels", on entend soit les jours de vacances complémentaires octroyé par convention individuelle ou collective, soit les jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail et qui sont rémunérés.

Le don de congés se fait de manière volontaire, anonyme et sans aucune contrepartie.

L'employeur doit marquer son accord sur le don de congés.

Sous-section 3. — Introduction

Art. 42. § 1^{er}. Le don de congés entre travailleurs d'une même entreprise est organisé par une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire.

§ 2. A défaut de convention collective de travail conclue au niveau d'un organe paritaire dans un délai de six mois à dater de la saisine du président de la commission paritaire compétente par une organisation représentée au sein de la commission paritaire concernée, le don de congés prévu au paragraphe 1^{er} peut être organisé par une convention collective de travail d'entreprise conclue avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, par le règlement de travail.

Sous-section 4. — Conditions

Art. 43. § 1^{er}. Le travailleur qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap particulièrement graves ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à son employeur d'utiliser les congés donnés par des travailleurs occupés par le même employeur, à condition qu'il ait préalablement épuisé l'ensemble de ses jours de vacances et jours de repos dont il peut disposer librement.

§ 2. La possibilité offerte au paragraphe 1^{er} est ouverte pour :

— le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant et qui cohabite avec lui;

— le travailleur qui est le partenaire du parent de l'enfant, et qui cohabite avec l'enfant et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque les travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} ne peuvent faire usage de la possibilité visée au paragraphe 1^{er}, le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant et qui ne cohabite pas avec lui peut également utiliser cette possibilité.

Art. 44. § 1^{er}. La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant en raison de la maladie, du handicap ou de l'accident.

§ 2. A la demande de l'employeur, le travailleur doit fournir le certificat médical visé au paragraphe 1^{er}.

Sous-section 5. — Procédure

Art. 45. Le travailleur qui répond aux conditions fixées à la sous-section 4, notifie sa demande de congés à l'employeur en précisant le nombre de jours dont il estime avoir besoin.

Cette demande porte sur une période maximale de deux semaines et est renouvelable.

Afdeling 2. — Schenking van conventioneel verlof

Onderafdeling 1. — Toepassingsgebied

Art. 40. Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Onderafdeling 2. — Begrippen

Art. 41. Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder "schenking van verlof" begrepen de mogelijkheid voor een werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan opnemen, om er afstand van te doen ten gunste van een andere werknemer in de onderneming die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een bijzonder ernstige ziekte of handicap, of dat het slachtoffer is van een bijzonder ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn.

Onder "conventionele verlofdagen" wordt begrepen, hetzij de bijkomende vakantiedagen toegekend door een individuele of collectieve overeenkomst, hetzij de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering en die betaald zijn.

De schenking van verloven gebeurt vrijwillig, anoniem en zonder tegenprestatie.

De werkgever moet akkoord gaan met de schenking van verloven.

Onderafdeling 3. — Invoering

Art. 42. § 1. De schenking van verlof tussen werknemers van een zelfde onderneming wordt georganiseerd door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan.

§ 2. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de voorzitter van het bevoegde paritair orgaan door een organisatie vertegenwoordigd in het betrokken paritair orgaan, kan de schenking van verloven bedoeld in paragraaf 1 georganiseerd worden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door het arbeidsreglement.

Onderafdeling 4. — Voorwaarden

Art. 43. § 1. De werknemer die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een bijzonder ernstige ziekte of handicap, of dat het slachtoffer is van een bijzonder ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn, kan aan zijn werkgever vragen om gebruik te maken van de verloven geschonken door werknemers tewerkgesteld door dezelfde werkgever, op voorwaarde dat hij voorafgaandelijk al zijn vakantiedagen en rustdagen die hij vrij kan opnemen, heeft opgenomen.

§ 2. De mogelijkheid geboden door paragraaf 1 staat open voor :

— de werknemer die ouder is in de eerste graad van het kind en er mee samenwoont;

— de werknemer die de partner is van de ouder van het kind, en die samenwoont met het kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Wanneer de in het eerste lid bedoelde werknemers geen gebruik kunnen maken van de in paragraaf 1 bedoelde mogelijkheid, kan ook de werknemer die ouder is in de eerste graad van het kind en er niet mee samenwoont zich op die mogelijkheid beroepen.

Art. 44. § 1. De bijzondere ernst van de ziekte, de handicap of het ongeval, alsmede de onontbeerlijkheid van een voortdurende aanwezigheid en van een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking blijken uit een gedetailleerd medisch attest, opgesteld door de arts die het kind volgt wegens de ziekte, de handicap of het ongeval.

§ 2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer het in paragraaf 1 bedoelde medisch attest voor te leggen.

Onderafdeling 5. — Procedure

Art. 45. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden vastgesteld in onderafdeling 4, doet zijn aanvraag tot het opnemen van verlof aan de werkgever met precisering van het aantal dagen dat hij meent nodig te hebben.

Deze aanvraag betreft maximaal twee weken en is hernieuwbaar.

Art. 46. L'employeur informe ses travailleurs de la demande de don de congés ainsi que du nombre de jours nécessaires.

Art. 47. De manière purement volontaire, le travailleur qui dispose de jours de congés conventionnels dont il peut disposer librement peut signaler à son employeur qu'il renonce à tout ou partie de ces congés ainsi qu'à la rémunération y afférente et qu'il en fait don au travailleur visé à l'article 43.

Art. 48. L'employeur assure l'anonymat des travailleurs participant au don de congés.

Sous-section 6. — Mise en œuvre

Art. 49. Le travailleur bénéficiaire de jours donnés en application de la présente section, voit l'exécution de son contrat de travail suspendue avec maintien de sa rémunération pendant la période d'absence.

TITRE 4. — Réforme groupements d'employeurs

Art. 50. L'article 186 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, remplacé par la loi du 25 avril 2014, est remplacé par ce qui suit :

"Art. 186. Par dérogation à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le ministre de l'Emploi peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre des travailleurs à la disposition de leurs membres afin de mutualiser leurs besoins.

Pour obtenir l'autorisation visée à l'alinéa 1^{er}, le groupement d'employeurs adresse une demande au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le ministre prend sa décision dans un délai de quarante jours à dater de la réception de la demande. Il peut demander l'avis du Conseil national du Travail conformément à l'article 187, alinéa 6, ou à l'article 190, § 3, alinéa 3. Dans ce cas, ce délai de quarante jours est suspendu.

Le Conseil national du Travail rend son avis dans un délai de soixante jours. Si le Conseil national du Travail ne rend pas d'avis dans le délai prescrit, il est passé outre.

Le groupement d'employeurs joint son règlement d'ordre intérieur à sa demande d'autorisation.

Le groupement d'employeurs est tenu de fournir chaque année un rapport d'activités au président du comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le ministre de l'Emploi accorde son autorisation pour une durée indéterminée. Le ministre peut mettre fin à son autorisation lorsque le groupement d'employeurs ne respecte pas les conditions fixées dans l'autorisation ou les obligations légales, réglementaires et conventionnelles qui lui incombent."

Art. 51. L'article 187 de la même loi, remplacée par la loi du 25 avril 2014, est remplacé par ce qui suit :

"Art. 187. Pour bénéficier d'une autorisation visée à l'article 186, le groupement d'employeurs doit être constitué sous la forme juridique d'un groupement d'intérêt économique au sens du Livre XIV du Code des sociétés ou d'une association sans but lucratif au sens de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations et avoir pour objet social unique la mise de travailleurs à la disposition de ses membres pour l'application de la présente loi.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et après avis du Conseil national du Travail, permettre au groupement d'intérêt économique ou à l'association sans but lucratif d'avoir d'autres objets que la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

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

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

Lorsque le groupement d'employeurs dépasse les seuils fixés à l'alinéa 3 ou en vertu de l'alinéa 4, l'autorisation visée à l'article 186 prend fin au terme d'un délai de trois mois à dater du dépassement des seuils susmentionnés.

Art. 46. De werkgever informeert zijn werknemers van het verzoek tot schenking van verlof evenals van het aantal dagen dat noodzakelijk is.

Art. 47. De werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan bepalen, kan, op volledig vrijwillige wijze, laten weten aan zijn werkgever dat hij geheel of gedeeltelijk afstand doet van deze verlopen evenals van de uitbetaling ervan en er schenking van doet aan de werknemer bedoeld in artikel 43.

Art. 48. De werkgever garandeert de anonimiteit van de werknemers die deelnemen aan de schenking van verlopen.

Onderafdeling 6. — Uitvoering

Art. 49. De werknemer die geniet van de geschonken dagen in toepassing van deze afdeling, ziet de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst geschorst met behoud van zijn loon gedurende de periode van afwezigheid.

TITEL 4. — Hervorming werkgeversgroepering

Art. 50. Artikel 186 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, vervangen bij de wet van 25 april 2014, wordt vervangen als volgt :

"Art. 186. In afwijking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kan de minister van Werk werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke behoeften.

Om de in het eerste lid bedoelde toelating te verkrijgen, richt de werkgeversgroepering een aanvraag tot de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister neemt zijn beslissing binnen een termijn van 40 dagen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Hij kan het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190, § 3, derde lid. In dat geval wordt voormelde termijn van 40 dagen geschorst.

De Nationale Arbeidsraad brengt zijn advies uit binnen een termijn van 60 dagen. Indien de Nationale Arbeidsraad zijn advies niet uitbrengt binnen de voorgeschreven termijn, wordt er niet op gewacht.

De werkgeversgroepering voegt haar huishoudelijk reglement toe aan haar toelatingsaanvraag.

De werkgeversgroepering moet elk jaar een activiteitenrapport bezorgen aan de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister van Werk verleent zijn toelating voor onbepaalde duur. De minister kan een einde maken aan zijn toelating wanneer de werkgeversgroepering niet de voorwaarden naleeft die zijn vastgesteld in de toelating of niet de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen naleeft die op haar rusten."

Art. 51. Artikel 187 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 25 april 2014, wordt vervangen als volgt :

"Art. 187. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van een economisch samenwerkingsverband in de zin van het Boek XIV van het Wetboek van vennootschappen of van een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen en 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, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet toestaan andere doelen te hebben dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

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

Wanneer de werkgeversgroepering de drempels overschrijdt die in het derde lid of krachtens het vierde 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.

En cas d'augmentation du seuil visé à l'alinéa 3, le ministre de l'Emploi peut demander, s'il l'estime nécessaire, l'avis du Conseil national du Travail en vue de l'autorisation visée à l'article 186.

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

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.

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.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, soumettre le groupement d'intérêt économique ou l'association sans but lucratif à des conditions supplémentaires pour l'application de la présente loi."

Art. 52. L'article 190 de la même loi, remplacé par la loi du 25 avril 2014, est remplacé par ce qui suit :

"Art. 190. § 1^{er}. Dans son autorisation accordée en vertu de l'article 186, le ministre de l'Emploi détermine l'organe paritaire compétent, le cas échéant l'organe paritaire compétent pour les employés et l'organe paritaire compétent pour les ouvriers, dont relèvent le groupement d'employeurs et ses travailleurs.

§ 2. Si tous les membres du groupement d'employeurs relèvent du même organe paritaire, le ministre de l'Emploi ne peut désigner un autre organe paritaire.

§ 3. Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas du même organe paritaire, le ministre de l'Emploi désigne l'organe paritaire du groupement d'employeurs parmi les organes paritaires dont relèvent les membres du groupement d'employeurs.

Le groupement d'employeurs propose, dans sa demande, le rattachement à un organe paritaire parmi ceux dont ses membres relèvent.

S'il l'estime nécessaire, le ministre de l'Emploi peut demander l'avis du Conseil national du Travail.

Le ministre de l'Emploi détermine l'organe paritaire en fonction du dossier, selon un des critères suivants :

— l'organe paritaire d'un ou plusieurs membres du groupement avec le plus grand volume horaire prévu dans la mise à disposition;

— l'organe paritaire d'un ou plusieurs membres avec le plus grand volume d'emploi de travailleurs permanents.

Si un nouveau membre ne relevant pas de l'un des organes paritaires des membres fondateurs s'adjoint au groupement, une nouvelle demande doit être faite afin de vérifier si le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé reste justifié. Le ministre, s'il l'estime nécessaire, peut demander l'avis du Conseil national du Travail. Le rattachement à l'organe paritaire initialement déterminé est maintenu au cours de la procédure de demande.

§ 4. Le ministre peut modifier le rattachement à l'organe paritaire sur la base des éléments de fait communiqués dans le rapport d'activités."

Art. 53. L'article 190/1 de la même loi, inséré par la loi du 25 avril 2014, est remplacé par ce qui suit :

"Art. 190/1. § 1^{er}. Pour les groupements d'employeurs visés par une augmentation du seuil visée à l'article 187, alinéa 4, le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, imposer l'application de l'article 32, § 4, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs pour les groupements d'employeurs.

§ 2. Pour les groupements d'employeurs visés par une augmentation du seuil visée à l'article 187, alinéa 4, le Roi peut imposer, dans les conditions qu'il détermine, de faire appel à l'intervention d'un organisateur externe en tant que spécialiste du marché du travail.

L'organisateur externe ne peut être membre du groupement d'employeurs.

Si cet organisateur externe exerce également des activités de travail intérimaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la réglementation sur le travail intérimaire ne s'applique pas aux activités exercées dans le cadre exclusif du groupement d'employeurs."

In geval van verhoging van de in het derde lid bedoelde drempel kan de minister van Werk, zo hij dit nodig acht, het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen met het oog op het geven van de in artikel 186 bedoelde toelating.

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

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.

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.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden."

Art. 52. Artikel 190 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 25 april 2014, wordt vervangen als volgt :

"Art. 190. § 1. In de toelating die hij verleent krachtens artikel 186, bepaalt de minister van Werk het paritair orgaan, in voorkomend geval het paritair orgaan voor de bedienden en het paritair orgaan voor de werklieden, onder wiens bevoegdheid de werkgeversgroepering en zijn werknemers ressorteren.

§ 2. Als alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, kan de minister van Werk geen ander paritair orgaan aanduiden.

§ 3. Als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, duidt de minister van Werk onder de paritaire organen waaronder de leden van de werkgeversgroepering vallen, het paritair orgaan aan van de werkgeversgroepering.

De werkgeversgroepering stelt in zijn aanvraag de koppeling met een paritair orgaan voor, onder deze waaronder zijn leden ressorteren.

Zo hij dit nodig acht, kan de minister van Werk het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad.

De minister van Werk duidt het paritair orgaan aan in functie van het dossier, volgens één van de volgende criteria :

— het paritair orgaan van het lid of de leden van de groepering met het grootste volume aan uren bepaald in de terbeschikkingstelling;

— het paritair orgaan van het lid of de leden met het grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers.

Wanneer een nieuw lid dat niet onder een van de paritaire organen valt van de stichtende leden zich aansluit bij de groepering, moet een nieuwe aanvraag worden gedaan om na te gaan of de initieel vastgestelde koppeling met een paritair orgaan gerechtvaardigd blijft. De minister kan, zo hij dit nodig acht, het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad. De initieel vastgestelde koppeling met het paritair orgaan blijft behouden gedurende de aanvraagprocedure.

§ 4. De minister kan de koppeling met een paritair orgaan wijzigen op basis van de feitelijke elementen die opgenomen zijn in het activiteitenrapport."

Art. 53. Artikel 190/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 25 april 2014, wordt vervangen als volgt :

"Art. 190/1. § 1. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing opleggen van artikel 32, § 4, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 2. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, onder de door Hem vastgestelde voorwaarden, opleggen dat een beroep wordt gedaan op de tussenkomst van een externe organisator die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft.

De externe organisator mag geen lid zijn van de werkgeversgroepering.

Indien die externe organisator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de reglementering rond uitzendarbeid niet van toepassing op de activiteiten die uitsluitend verricht worden in het kader van de werkgeversgroepering."

Art. 54. Dans la même loi, il est inséré un article 193/1, rédigé comme suit :

“Art. 193/1. Les dispositions de la présente section sont évaluées après quatre ans au sein du Conseil national du Travail.”.

Art. 55. Les autorisations données en vertu de l'article 186 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, et existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi continuent à sortir leurs effets après cette date.

TITRE 5. — *Simplification du travail à temps partiel*

CHAPITRE 1^{er}. — *Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail*

Art. 56. A l'article 6, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié par les lois des 23 juin 1981, 22 janvier 1985, 21 décembre 1994, et modifié et renuméroté par la loi du 18 décembre 2002, les modifications suivantes sont apportées :

1^o à l'alinéa 1^{er}, la phrase “Pour les travailleurs occupés à temps partiel, ces indications sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel.” est abrogée;

2^o entre le deuxième et le troisième alinéa, il est inséré un alinéa rédigé comme suit :

“Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés :

a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;

b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées;

d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à un jour ouvrable.”.

CHAPITRE 2. — *Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*

Art. 57. A l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 23 juin 1981 et modifié par les lois des 22 décembre 1989, 26 juillet 1996, 20 juillet 2005 et 17 août 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1^o à l'alinéa 3, les phrases suivantes sont insérées après la première phrase :

“Dans ce cas, il est fixé suivant les règles déterminées dans le règlement de travail. Cela doit ressortir du contrat visé à l'alinéa 1^{er}, qui, en outre, par dérogation au 2^o alinéa, doit seulement mentionner le régime de travail à temps partiel convenu.”;

2^o l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit :

“A défaut d'écrit conforme aux dispositions des alinéas précédents, le travailleur peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.”.

CHAPITRE 3. — *Modifications de la loi-programme du 22 décembre 1989*

Art. 58. Dans l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989, modifié par la loi du 26 juillet 1996, les mots “, soit sous format papier, soit sous format électronique,” sont insérés entre les mots “conservée” et “à”.

Art. 59. A l'article 158 de la même loi, les alinéas 1^{er} et 2 sont remplacés par ce qui suit :

“Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé selon un cycle qui s'étend sur plus d'une semaine, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Art. 54. In dezelfde wet wordt een artikel 193/1 ingevoegd, luidende :

“Art. 193/1. De bepalingen van deze afdeling worden na vier jaar geëvalueerd in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.”.

Art. 55. De toelatingen die verleend werden krachtens artikel 186 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, en die bestaan op de datum van inwerkingtreding van deze wet blijven van kracht na deze datum.

TITEL 5. — *Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid*

HOOFDSTUK 1. — *Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen*

Art. 56. In artikel 6, § 1, 1^o, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij de wetten van 23 juni 1981, 22 januari 1985, 21 december 1994, en gewijzigd en vernummerd bij de wet van 18 december 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in het eerste lid wordt de zin “Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.” opgeheven;

2^o tussen het tweede en het derde lid wordt een lid ingevoegd, luidende :

“Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld :

a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld;

d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.”.

HOOFDSTUK 2. — *Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*

Art. 57. In artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981 en gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, 26 juli 1996, 20 juli 2005 en 17 augustus 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in het derde lid worden na de eerste zin de volgende zinnen ingevoegd :

“In dat geval wordt het vastgesteld volgens de regels bepaald in het arbeidsreglement. Dit moet blijken uit de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, die daarnaast, in afwijking van het tweede lid, slechts de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling moet vermelden.”;

2^o het vierde lid wordt vervangen als volgt :

“Zo er geen overeenkomstig de voorgaande leden gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die worden toegepast in de onderneming.”.

HOOFDSTUK 3. — *Wijzigingen van de programmawet van 22 december 1989*

Art. 58. In artikel 157 van de programmawet van 22 december 1989, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, worden de woorden “, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,” ingevoegd tussen de woorden “bewaard” en “op”.

Art. 59. In artikel 158 van dezelfde wet worden het eerste en het tweede lid vervangen als volgt :

“Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

Par “cycle”, il faut entendre une succession d’horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans le contrat de travail du travailleur à temps partiel, constaté par écrit conformément à l’article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 précitée.”.

Art. 60. L’article 159 de la même loi, modifié par la loi du 26 juillet 1996, est remplacé par ce qui suit :

“Art. 159. Lorsque l’horaire de travail est variable, au sens de l’article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les travailleurs sont informés préalablement de leurs horaires de travail moyennant un avis écrit et daté par l’employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine les horaires individuels de travail, de la manière et endéans le délai prévu par le règlement de travail comme requis par l’article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 3, de la loi du 8 avril 1965 précitée.

A partir du moment et aussi longtemps que l’horaire est en vigueur, cet avis avec les horaires individuels de travail, ou une copie de celui-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l’endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l’article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Il doit être conservé pendant une période d’un an à dater du jour où l’horaire qu’il contient cesse d’être en vigueur.”.

Art. 61. L’article 160 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

“Art. 160. Excepté lorsqu’un système de suivi du temps visé par l’article 164 est utilisé, l’employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel est tenu de disposer d’un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail visées aux articles 157 à 159.”.

Art. 62. L’article 164 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

“Art. 164. Un système de suivi du temps peut remplacer le document visé à l’article 160, à condition :

a) que le système de suivi du temps comprenne pour chaque travailleur concerné les données suivantes :

1^o l’identité du travailleur;

2^o par jour, le début et la fin de ses prestations et de ses intervalles de repos; ces données doivent respectivement être consignées au moment où les prestations commencent, où elles finissent ainsi qu’au début et à la fin de ses intervalles de repos;

3^o la période à laquelle les données consignées se rapportent;

b) que le système de suivi du temps contienne les données consignées durant la période concernée et puisse être consulté par le travailleur à temps partiel, ainsi que par les fonctionnaires chargés de la surveillance de l’exécution de la présente section aux conditions prescrites par l’article 166;

c) que les données consignées soient conservées aux conditions prescrites par les articles 167 et 168;

d) que la délégation syndicale soit en mesure d’exercer ses compétences concernant le système de suivi du temps et les données consignées, conformément à la convention collective de travail n^o 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.”.

Art. 63. A l’article 169 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :

1^o au paragraphe 1^{er} le mot “appareils” est remplacé par les mots “systèmes de suivi du temps”;

2^o au paragraphe 2, la référence à l’article “, 164” est abrogée.

Art. 64. A l’article 171, alinéa 1^{er}, de la même loi, remplacé par la loi du 29 mars 2012, les mots “des appareils” sont remplacés par les mots “d’un système de suivi du temps”.

CHAPITRE 4. — Entrée en vigueur et disposition transitoire

Art. 65. Le présent titre entre en vigueur le premier jour du septième mois qui suit la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Art. 66. Lorsque déjà avant l’entrée en vigueur du présent titre, il est fait application d’horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l’article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le règlement de travail doit être mis en conformité avec les dispositions du présent titre endéans les six mois à compter du jour qui suit l’entrée en vigueur du présent titre.

Onder “cyclus” moet worden verstaan de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt door de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer, schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11bis van voornoemde wet van 3 juli 1978.”.

Art. 60. Artikel 159 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, wordt vervangen als volgt :

“Art. 159. Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, worden de werknemers vooraf in kennis gesteld van hun werkroosters middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat de individuele werkroosters bepaalt, op de wijze en binnen de termijn bepaald bij het arbeidsreglement, zoals opgelegd bij artikel 6, § 1, 1^o, derde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965.

Van zodra en zolang het werkrooster van kracht is, moet dit bericht met de individuele werkroosters of een afschrift ervan zich, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voornoemde wet van 8 april 1965. Het moet gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn.”.

Art. 61. Artikel 160 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

“Art. 160. Behoudens wanneer een systeem van tijdsopvolging als bedoeld bij artikel 164 wordt gebruikt, moet de werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters bedoeld in de artikelen 157 tot 159 moeten worden opgetekend.”.

Art. 62. Artikel 164 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

“Art. 164. Een systeem van tijdsopvolging kan het bij artikel 160 bedoelde document vervangen, op voorwaarde :

a) dat het systeem van tijdsopvolging voor elke betrokken werknemer de volgende gegevens bevat :

1^o de identiteit van de werknemer;

2^o per dag het begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes; deze gegevens moeten respectievelijk worden opgetekend op het ogenblik dat de prestaties beginnen, dat ze eindigen en bij het begin en einde van elke rustpauze;

3^o de periode waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben;

b) dat het systeem van tijdsopvolging de opgetekende gegevens bijhoudt gedurende de betrokken periode en kan worden geraadpleegd door de deeltijdse werknemer, alsook door de ambtenaren die met het toezicht op de uitvoering van deze afdeling belast zijn, onder de voorwaarden voorgeschreven bij artikel 166;

c) dat de opgetekende gegevens worden bewaard onder de voorwaarden voorgeschreven bij de artikelen 167 en 168;

d) dat de vakbondsafvaardiging in de mogelijkheid gesteld wordt om, conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, haar bevoegdheden uit te oefenen met betrekking tot het systeem van tijdsopvolging en de opgetekende gegevens.”.

Art. 63. In artikel 169 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in de eerste paragraaf wordt het woord “apparaten” vervangen door het woord “systemen van tijdsopvolging”;

2^o in de tweede paragraaf wordt de verwijzing naar artikel “, 164” opgeheven.

Art. 64. In artikel 171, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden “de apparaten” vervangen door de woorden “een systeem van tijdsopvolging”.

HOOFDSTUK 4. — Inwerkingtreding en overgangsbepaling

Art. 65. Deze titel treedt in werking op de eerste dag van de zevende maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 66. Wanneer al vóór de inwerkingtreding van deze titel toepassing wordt gemaakt van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet het arbeidsreglement in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van deze titel binnen de zes maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van deze titel.

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

Art. 67. Pour autant que le délai minimum d'un jour ouvrable soit respecté, les conventions collectives de travail conclues avant l'entrée en vigueur du présent titre, continuent à produire leurs effets.

TITRE 6. — *Horaires flottants*

CHAPITRE 1^{er}. — *Modification de la loi du 16 mars 1971 sur le travail*

Art. 68. Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 29 février 2016, un article 20^{ter} est inséré, rédigé comme suit :

“Art. 20^{ter}. § 1^{er}. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou le règlement de travail peut autoriser l'instauration d'un horaire flottant permettant le dépassement des limites fixées à l'article 19.

L'horaire flottant comporte des périodes fixes pendant lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et à la disposition de l'employeur au sens de l'article 19 et des périodes variables dans lesquelles le travailleur choisit lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses, sans préjudice de l'organisation de travail effective.

§ 2. La convention collective de travail ou, le cas échéant, le règlement de travail indiquent au moins :

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence, dont la durée est fixée à trois mois calendrier sauf si la convention collective de travail ou le règlement de travail fixent une autre durée qui ne peut toutefois excéder un an;

2° l'horaire de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise, ci-après appelé plage fixe;

3° l'horaire des périodes variables, ci-après appelées plages mobiles, pendant lesquelles le travailleur choisit lui-même son heure d'arrivée, de départ et ses pauses. La durée journalière de travail ne peut excéder neuf heures;

4° le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée dans l'entreprise, sans que la durée hebdomadaire de travail ne puisse excéder 45 heures;

5° le nombre d'heures prestées en moins ou en plus par rapport à la durée hebdomadaire moyenne et qui, à la fin de la période de référence, pourront faire l'objet d'un report, sans que ce nombre puisse être supérieur à douze heures.

Les douze heures prévues au 5° peuvent être augmentées par convention collective de travail.

§ 3. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur la période de référence; ces jours sont assimilés en tenant compte de la durée journalière moyenne de travail renseignée dans le règlement de travail;

§ 4. Les limites fixées au § 2, 3° et 4°, peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25^{bis} et 26.

Si, à la fin de la période de référence, le travailleur a presté plus d'heures ou moins d'heures que la durée hebdomadaire moyenne de travail en raison de la survenance d'un cas de force majeure qui l'empêche de travailler pendant une partie de la période de référence, la récupération de ces heures pourra se faire dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.

§ 5. En cas d'application d'un horaire flottant l'employeur prévoit un système de suivi du temps qui pour chaque travailleur concerné comprend les mentions suivantes :

- l'identité du travailleur;
- par jour, la durée de ses prestations de travail;
- et lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel à horaire fixe, le début et la fin de ses prestations ainsi que ses pauses.

Le système de suivi du temps conserve ces données pendant la période de référence en cours et doit pouvoir être consulté par chaque travailleur occupé sur la base d'un horaire flottant, ainsi que par le fonctionnaire désigné par le Roi.

Les données consignées par le système de suivi du temps de travail doivent être conservées durant une période de cinq ans après la fin du jour auquel se rapportent les données.

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

Art. 67. Voor zover de minimumtermijn van één werkdag wordt nageleefd, blijven de voor de inwerkingtreding van deze titel gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht.

TITEL 6. — *Glijdende uurroosters*

HOOFDSTUK 1. — *Wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971*

Art. 68. In de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 29 februari 2016, wordt een artikel 20^{ter} ingevoegd, luidende :

“Art. 20^{ter}. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of het arbeidsreglement kan de invoering toelaten van een glijdend uurrooster dat de overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaat.

Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn in de zin van artikel 19 en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest, zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst of, in voorkomend geval, het arbeidsreglement vermelden minstens :

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de referentieperiode die drie kalendermaanden bedraagt tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een andere duur bepaalt zonder evenwel een jaar te mogen overschrijden;

2° de uren van verplichte aanwezigheid van de werknemer in de onderneming, hierna genoemd de stamtijd;

3° de uren van de variabele periodes, hierna genoemd glijtijd, waarbinnen de werknemer zelf zijn aankomst, vertrek en pauzes bepaalt. De dagelijkse arbeidsduur kan negen uur niet overschrijden;

4° het aantal uren dat kan worden gepresteerd onder of boven de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgelegd in de onderneming zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uren mag overschrijden;

5° het aantal uren dat meer of minder werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referentieperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht, zonder dat dit aantal hoger mag zijn dan twaalf uren.

De twaalf uren bedoeld in de bepaling onder 5° kunnen worden verhoogd bij collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de arbeidsduur die moet worden gerespecteerd binnen de referentieperiode; deze dagen worden gelijkgesteld rekening houdend met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur vermeld in het arbeidsreglement;

§ 4. De grenzen vastgesteld in § 2, 3° en 4°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25^{bis} en 26.

Als de werknemer op het einde van de referentieperiode meer of minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als gevolg van het zich voordoen van een geval van overmacht die de werknemer verhindert om tijdens een deel van de referentieperiode te werken, zal de recuperatie van deze uren kunnen gebeuren binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referentieperiode.

§ 5. Bij de toepassing van een glijdend uurrooster voorziet de werkgever in een systeem van tijdsopvolging dat voor elke betrokken werknemer volgende gegevens bevat :

- de identiteit van de werknemer;
- per dag de duur van zijn arbeidsprestaties;
- en wanneer het een deeltijdse werknemer met een vast werkrooster betreft, het begin en einde van zijn prestaties alsook zijn rustpauzes.

Het systeem van tijdsopvolging houdt deze gegevens bij gedurende de lopende referentieperiode en kan worden geconsulteerd door elke werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster, evenals door de ambtenaar aangewezen door de Koning.

De gegevens die opgetekend worden door het systeem van tijdsopvolging moeten bewaard worden gedurende een periode van vijf jaar na afloop van de dag waarop de gegevens betrekking hebben.

L'employeur doit veiller à ce que le travailleur, dans la période de référence visée au § 2, 1^o, puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées sur la base d'un horaire flottant, en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de l'horaire flottant."

Art. 69. Dans l'article 29, § 2, alinéa 2, de cette même loi, modifié par la loi du 22 janvier 1985, les mots "20ter" sont insérés entre les mots "20bis," et les mots "22, 1^o".

Art. 70. L'article 38bis, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 17 février 1997, est complété par les mots suivants :

"ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20ter".

CHAPITRE 2. — *Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*

Art. 71. L'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 18 juillet 1985, dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit :

"§ 2. En cas d'application d'un horaire flottant tel que prévu par l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la rémunération due sur la base du § 1^{er} sera calculée par rapport à la durée journalière moyenne de travail."

CHAPITRE 3. — *Modifications de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs*

Art. 72. Dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, modifiée en dernier lieu par la loi du 11 décembre 2016, il est inséré un article 9sexies rédigé comme suit :

"Art. 9sexies. En cas d'application de l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971, le travailleur a droit, à chaque période de paie, au paiement de la rémunération normale afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail."

Art. 73. Dans l'article 23, alinéa 1^{er}, de la même loi, il est inséré un 6^o rédigé comme suit :

"6^o la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant visé à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin."

CHAPITRE 4. — *Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail*

Art. 74. Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 20 février 2014, il est inséré un article 6/1 rédigé comme suit :

"Art. 6/1. § 1^{er}. En cas d'application d'un horaire flottant conformément à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit en outre indiquer :

- a) le début et la fin des plages fixes et des plages mobiles et la durée des intervalles de repos;
- b) la durée maximale de travail journalière et hebdomadaire;
- c) la durée journalière moyenne de travail;
- d) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;
- e) les modalités et conditions de récupération, pendant la période de référence, des heures prestées en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail;
- f) les sanctions spécifiques en cas de non-respect par le travailleur des règles applicables à l'horaire flottant.

§ 2. Les mentions reprises au règlement de travail doivent être complétées par une annexe au règlement de travail reprenant l'ensemble des règles applicables à l'horaire flottant. Cette annexe fait partie intégrante du règlement de travail.

§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions de la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, en vertu de l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que toutes les mentions prévues par le § 1^{er} soient reprises.

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van het precieze aantal uren dat hij binnen de referentieperiode bedoeld in § 2, 1^o, op basis van een glijdend rooster, meer of minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het glijdend rooster."

Art. 69. In artikel 29, § 2, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985, worden de woorden "20ter" ingevoegd tussen de woorden "20bis," en de woorden "22,1^o".

Art. 70. Artikel 38bis, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997, wordt aangevuld met de woorden :

"of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20ter".

HOOFDSTUK 2. — *Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*

Art. 71. Artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt aangevuld met een tweede paragraaf luidende :

"§ 2. In geval van toepassing van een glijdend rooster zoals bepaald bij artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, zal het loon dat verschuldigd is op basis van § 1 worden berekend op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur."

HOOFDSTUK 3. — *Wijzigingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers*

Art. 72. In de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 11 december 2016, wordt een artikel 9sexies ingevoegd luidende :

"Art. 9sexies. In geval van toepassing van artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, heeft de werknemer bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement."

Art. 73. In artikel 23, eerste lid, van dezelfde wet wordt een bepaling onder 6^o ingevoegd, luidende :

"6^o het loon dat teveel werd betaald aan de werknemer tewerkgesteld met een glijdend uurrooster als bedoeld in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die de uren die hij minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, niet tijdig heeft ingehaald op het einde van de referentieperiode of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt."

HOOFDSTUK 4. — *Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen*

Art. 74. In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, wordt een artikel 6/1 ingevoegd, luidende :

"Art. 6/1. § 1. In geval van toepassing van een glijdend rooster overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement daarenboven het volgende vermelden :

- a) het begin en het einde van de stamtijd en de glijtijd en de duur van de rustpauzes;
- b) de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- c) de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur;
- d) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;
- e) de nadere regels en voorwaarden van recuperatie tijdens de referentieperiode van de uren die meer of minder werden gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;
- f) de specifieke sancties in geval van niet-naleving door de werknemer van de regels die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster.

§ 2. De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement.

§ 3. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming krachtens artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op voorwaarde dat alle vermeldingen bepaald bij § 1 hierin opgenomen zijn.

CHAPITRE 5. — *Disposition transitoire*

Art. 75. Par convention collective de travail déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 30 juin 2017 au plus tard, ou par règlement de travail dans lequel les dispositions concernées sont insérées pour le 30 juin 2017 au plus tard, il peut être dérogé aux dispositions du présent titre, pour autant qu'il y soit formalisé un régime d'horaires flottants déjà appliqué dans l'entreprise préalablement à l'entrée en vigueur du présent titre.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de ce régime formalisé et au plus tard jusqu'à l'expiration du délai visé à l'alinéa 1^{er}, le régime déjà appliqué dans l'entreprise restera en vigueur.

TITRE 7. — Prolongation du congé pour soins palliatifs et crédit-temps

Art. 76. Dans l'article 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, inséré par la loi du 21 décembre 1994, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

“§ 3. La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre l'exécution de son contrat de travail est fixée à un mois. Cette période peut être prolongée deux fois d'un mois.”

Art. 77. Dans la même loi, il est inséré un article 103quinquies rédigé comme suit :

“Art 103quinquies. Sauf dans le cas où le Conseil national du Travail conclut, avant le 1^{er} février 2017, une convention collective de travail dans le cadre de l'article 103bis, dans laquelle le droit au crédit-temps avec motif est élargi, au plus tard le 1^{er} avril 2017, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3, les travailleurs qui tombent sous le champ d'application de la convention collective de travail précitée ont droit au crédit-temps complémentaire visé aux alinéas 2 et 3 à partir de la date fixée par le Roi et, au plus tard, le 1^{er} avril 2017.

Le droit à un crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103bis, est augmenté de 12 mois pour les travailleurs qui suspendent complètement ou diminuent leurs prestations de travail :

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2.

Outre l'augmentation visée à l'alinéa 2, le droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e temps avec motif, tel que réglé par la convention collective de travail visée à l'article 103bis, est augmenté de 3 mois pour les travailleurs qui suspendent ou diminuent leurs prestations de travail :

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100bis, § 2;
- pour prodiguer des soins à leur enfant handicapé jusque l'âge de 21 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade.

L'élargissement du droit au crédit-temps visé aux alinéas 2 et 3 ne porte pas préjudice aux conditions d'octroi et d'exercice qui sont fixées par la convention collective de travail visée à l'article 103bis.”

Art. 78. L'élargissement du droit à un crédit-temps visé à l'article 103quinquies, alinéas 2 et 3, de la loi précitée du 22 janvier 1985 est applicable aux demandes introduites auprès de l'employeur à partir de la date d'entrée en vigueur visée à l'article 103quinquies, alinéa 1^{er}, de cette même loi.

TITRE 8. — E-commerce

Art. 79. L'article 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par la loi du 17 février 1997, est complété par un 22^o, rédigé comme suit :

“22^o pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.”

HOOFDSTUK 5. — *Overgangsbepaling*

Art. 75. Bij collectieve arbeidsovereenkomst die uiterlijk op 30 juni 2017 wordt neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of bij arbeidsreglement waar de betrokken bepalingen uiterlijk op 30 juni 2017 worden ingevoegd, kan worden afgeweken van de bepalingen van deze titel, voor zover hierin een regeling van glijdende werkroosters geformaliseerd wordt die reeds vóór de inwerkingtreding van deze titel werd toegepast in de onderneming.

Tot de inwerkingtreding van deze geformaliseerde regeling en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijft de reeds in de onderneming toegepaste regeling van kracht.

TITEL 7. — Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet

Art. 76. In artikel 100bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, ingevoegd bij de wet van 21 december 1994, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt :

“§ 3. De periode tijdens welke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand. Deze periode kan twee keer worden verlengd met één maand.”

Art. 77. In dezelfde wet wordt een artikel 103quinquies ingevoegd, luidende :

“Art. 103quinquies. Behoudens wanneer de Nationale Arbeidsraad voor 1 februari 2017 een collectieve arbeidsovereenkomst sluit in het kader van artikel 103bis, waarin het recht op tijdskrediet met motief overeenkomstig de bepalingen van het tweede en derde lid wordt uitgebreid uiterlijk op 1 april 2017, maken de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, aanspraak op het in het tweede en derde lid bedoelde bijkomende tijdskrediet vanaf een door de Koning vastgestelde datum en uiterlijk op 1 april 2017.

Het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis, wordt verhoogd met 12 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen :

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2.

Bovenop de verhoging bedoeld in het tweede lid, wordt het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis, verhoogd met 3 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen :

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2;
- om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind.

De in het tweede en derde lid bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet doet geen afbreuk aan de opname- en uitoefeningsvoorwaarden die zijn vastgesteld door de in artikel 103bis bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.”

Art. 78. De in artikel 103quinquies, tweede en derde lid, van de voormelde wet van 22 januari 1985 bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet is van toepassing op de aanvragen die bij de werkgever worden ingediend vanaf de door artikel 103quinquies, eerste lid, van dezelfde wet, bedoelde datum van inwerkingtreding.

TITEL 8. — E-commerce

Art. 79. Artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 17 februari 1997, wordt aangevuld met een bepaling onder 22^o, luidende :

“22^o voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.”

TITRE 9. — Disposition finale

Art. 80. Sans préjudice des articles 21, 28, 39, 65, 75 et 78, la présente loi entre en vigueur le 1^{er} février 2017.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du Sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 5 mars 2017.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

Scellé du Sceau de l'Etat,
Le Ministre de la Justice,
K. GEENS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS

Documents :

Doc 54 2247 (2016/2017) :

001 : Projet de loi.

002 à 004 : Amendements.

005 : Rapport.

006 : Texte adopté par la commission.

007 : Amendements.

008 : Avis du Conseil d'Etat.

009 : Amendements.

010 : Texte adopté en séance plénière et soumis à la sanction royale.

Voir aussi :

Compte rendu intégral :

23 février 2017.

**SERVICE PUBLIC FEDERAL
BUDGET ET CONTROLE DE LA GESTION**

[C – 2017/11196]

9 MARS 2017. — Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 9 février 2017 portant désignation des Commissaires du Gouvernement du Budget suppléants auprès de certains Institutions publiques de sécurité sociale

La Ministre du Budget,

Vu l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, l'article 23;

Vu l'arrêté royal du 14 novembre 2001 réglant les conditions de nomination et l'exercice de la mission des Commissaires du Gouvernement auprès des Institutions publiques de sécurité sociale;

Vu l'arrêté ministériel du 9 février 2017 portant désignation des Commissaires du Gouvernement du Budget suppléants auprès de certains Institutions publiques de sécurité sociale,

Arrête :

Article 1^{er}. Dans l'article 1 de l'arrêté ministériel du 9 février 2017 portant désignation des Commissaires du Gouvernement du Budget suppléants auprès de certains Institutions publiques de sécurité sociale, les mots « inspecteur des finances » sont remplacés par les mots « inspecteur général des finances ».

Art. 2. Dans l'article 3 de l'arrêté ministériel du 9 février 2017 portant désignation des Commissaires du Gouvernement du Budget suppléants auprès de certains Institutions publiques de sécurité sociale, les mots « inspecteur des finances » sont remplacés par les mots « inspecteur général des finances ».

TITEL 9. — Slotbepaling

Art. 80. Onverminderd de artikelen 21, 28, 39, 65, 75 en 78, treedt deze wet in werking op 1 februari 2017.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 5 maart 2017.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
K. PEETERS

Met 's Lands Zegel gezegeld,
De Minister van Werk,
K. GEENS

KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

Stukken :

Doc 54 2247 (2016/2017) :

001 : Wetsontwerp.

002 tot 004 : Amendementen.

005 : Verslag.

006 : Tekst aangenomen door de commissie.

007 : Amendementen.

008 : Advies van de Raad van State.

009 : Amendementen.

010 : Tekst aangenomen in plenaire vergadering en aan de Koning ter bekrachtiging voorgelegd.

Zie ook :

Integraal verslag :

23 februari 2017.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
BUDGET EN BEHEERSCONTROLE**

[C – 2017/11196]

9 MAART 2017. — Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 9 februari 2017 houdende aanstelling van de plaatsvervangende Regeringscommissarissen van Begroting bij sommige openbare instellingen van sociale zekerheid

De Minister van Begroting,

Gelet op het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, op artikel 23;

Gelet op het koninklijk besluit van 14 november 2001 tot regeling van de benoemingsvoorwaarden en de uitoefening van de opdracht van de Regeringscommissarissen bij de openbare instellingen van sociale zekerheid;

Gelet op het ministerieel besluit van 9 februari 2017 houdende aanstelling van de plaatsvervangende Regeringscommissarissen van Begroting bij sommige openbare instellingen van sociale zekerheid,

Besluit :

Artikel 1. In artikel 1 van het ministerieel besluit van 9 februari 2017 houdende aanstelling van de plaatsvervangende Regeringscommissarissen van Begroting bij sommige openbare instellingen van sociale zekerheid, worden de woorden "inspecteur van financiën" vervangen door de woorden "inspecteur-generaal van financiën".

Art. 2. In artikel 3 van het ministerieel besluit van 9 februari 2017 houdende aanstelling van de plaatsvervangende Regeringscommissarissen van Begroting bij sommige openbare instellingen van sociale zekerheid, worden de woorden "inspecteur van financiën" vervangen door de woorden "inspecteur-generaal van financiën".