

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/200713]

15 MAART 2022. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) met betrekking tot de projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), artikel 191, § 3, vierde lid, ingevoegd bij de wet van 26 maart 2018, en vijfde lid, gewijzigd door dezelfde wet;

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 7, § 1, derde lid, ze), ingevoegd bij de wet van 30 december 2009 en gewijzigd door de wet van 14 december 2018;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);

Gelet op het advies nr. 2.170 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 30 juni 2020 en advies nr. 2.207 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 23 maart 2021;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 18 november 2021;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 17 december 2021;

Gelet op de regelgevingsimpactanalyse uitgevoerd overeenkomstig de artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op het advies nr. 70.805/1 van de Raad van State, gegeven op 25 januari 2022, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup> van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Werk en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** - In artikel 12, § 3 van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 23 augustus 2015 en van 30 juli 2018, wordt het tweede lid aangevuld met de woorden “, en kunnen niet worden gefinancierd met preventie-eenheden zoals bedoeld in artikel II.3-16, § 2, van de Codex over het welzijn op het werk.”.

**Art. 2.** - In hetzelfde besluit wordt een afdeling 4/1 ingevoegd, die het artikel 15/1 bevat, luidende :

“Afdeling 4/1. — Opstart van een cyclus

**Artikel 15/1.** - De minister van Werk neemt de beslissing om een cyclus van projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk op te starten op advies van de Nationale Arbeidsraad dat gegeven wordt uiterlijk op 1 april van het jaar voorafgaand aan het opstarten van deze cyclus. De minister neemt deze beslissing uiterlijk binnen een maand na de ontvangst van het advies van de Nationale Arbeidsraad en informeert hiervan ook de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Het opstarten van een cyclus wordt vervolgens bekendgemaakt op de website van de Nationale Arbeidsraad.

Er kan in eenzelfde jaar maximum 1 cyclus worden opgestart, hetzij een cyclus van projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk zoals bedoeld in dit artikel, hetzij een cyclus van projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie zoals bedoeld in artikel 33.”

**Art. 3.** - Artikel 16 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“Indien een cyclus werd opgestart zoals bepaald in artikel 15/1, wordt de aanvraag ingediend tussen 1 juni en 31 juli, via elektronische weg, door gebruik te maken van het formulier dat beschikbaar is op de website van de Nationale Arbeidsraad.”

**Art. 4.** - In artikel 15, § 1 van hetzelfde besluit wordt de eerste zin “Het jaarlijkse budget voor het subsidiëren van de projecten bedoeld in dit hoofdstuk bedraagt 250.000 euro voor 2018 en 500.000 euro per jaar vanaf 2019.” vervangen als volgt:

“Het budget voor het subsidiëren van de projecten bedoeld in dit hoofdstuk bedraagt per cyclus 500.000 euro”.

**Art. 5.** - In artikel 24, § 2 van het hetzelfde besluit worden de woorden “artikel VI.105, 1<sup>o</sup>, c van het wetboek van economisch recht” vervangen door de woorden “artikel VI.105, 6<sup>o</sup> van het wetboek van economisch recht”.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/200713]

15 MARS 2022. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) relatif aux projets en matière d'organisation du travail innovante

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), l'article 191, § 3, l'alinéa 4, inséré par la loi du 26 mars 2018 et l'alinéa 5 modifié par la même loi;

Vu l'arrêté-roi du 28 décembre 1994 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, ze), inséré par la loi du 30 décembre 2009 et modifié par la loi du 14 décembre 2018;

Vu l'arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I);

Vu l'avis n<sup>o</sup> 2.170 du Conseil national du Travail, donné le 30 juin 2020 et l'avis n<sup>o</sup> 2.207 du Conseil national du Travail, donné le 23 mars 2021;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 18 novembre 2021;

Vu l'accord de la Secrétaire d'état au Budget, donné le 17 décembre 2021;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative;

Vu l'avis n<sup>o</sup> 70.805/1 du Conseil d'Etat, donné le 25 janvier 2022 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre du Travail et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** - Dans l'article 12, § 3 de l'arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifié par les arrêtés royaux du 23 août 2015 et du 30 juillet 2018, l'alinéa 2 est complété par les mots « , et ne peuvent pas être financées avec des unités de prévention telles que visées à l'article II.3-16, § 2 du Code du bien-être au travail. ».

**Art. 2.** - Dans le même arrêté, il est inséré une section 4/1, comportant l'article 15/1, intitulée :

“Section 4/1. Lancement d'un cycle

**Article 15/1.** - Le ministre du Travail prend la décision de lancer un cycle de projets pour la prévention primaire du burnout au travail sur avis du Conseil national du Travail, qui est donné au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédant le lancement de ce cycle. Le ministre prend cette décision au plus tard dans un délai d'un mois après avoir reçu l'avis du Conseil national du Travail, et il en informe aussi l'Office national de l'Emploi. Le démarrage du cycle est ensuite notifié sur le site web du Conseil national du Travail.

Un seul cycle au maximum peut être lancé par an, soit un cycle de projets pour la prévention primaire du burnout au travail tel que visé au présent article, soit un cycle de projets en matière d'organisation du travail innovante tel que visé à l'article 33. »

**Art. 3.** - L'article 16 du même arrêté est remplacé comme suit :

« Si un cycle a été lancé suivant l'article 15/1, la demande est introduite entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 juillet, par voie électronique, en utilisant le formulaire qui est disponible sur le site web du Conseil national du Travail. »

**Art. 4.** - Dans l'article 15, § 1<sup>er</sup> du même arrêté la première phrase « Le montant du budget annuel pour subventionner les projets visés au présent chapitre s'élève à 250.000 euros pour 2018 et 500.000 euros par année à partir de 2019. » est remplacée par la phrase suivante :

« Le budget destiné à subventionner les projets visés au présent chapitre est de 500 000 euros par cycle ».

**Art. 5.** - À l'article 24, § 2 du même arrêté les mots « article VI.105, 1<sup>o</sup>, c du code de droit économique » sont remplacés par les mots « article VI.105, 6<sup>o</sup> du code de droit économique ».

**Art. 6.** - De artikelen 26 en 27 van hetzelfde besluit worden opgeheven.

**Art. 7.** - Artikel 28 van hetzelfde besluit wordt vernummerd naar artikel 44.

**Art. 8.** - In hetzelfde besluit wordt een hoofdstuk 2/1 ingevoegd, dat de artikelen 26 tot 43 bevat, luidende :

**“Hoofdstuk 2/1. - Projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie**

*Afdeling 1. — Doelstellingen*

**Art. 26.** - Dit hoofdstuk werkt een kader uit voor de toekenning van een subsidie ter ondersteuning van pilootprojecten die rechtstreeks tot doel hebben om in ondernemingen een soepeler organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren, teneinde de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen en het welzijn van de werknemers te bevorderen.

*Afdeling 2. — De Nationale Arbeidsraad*

**Art. 27.** - § 1. De Nationale Arbeidsraad brengt adviezen uit aan de Minister van Werk in overeenstemming met de bepalingen van dit besluit.

§ 2. De Nationale Arbeidsraad wordt bijgestaan door onafhankelijke experten, aangeduid door de sociale partners en die beschikken over de expertise bedoeld in artikel 31, § 1 van dit besluit.

De expert of het instituut waarvoor hij zijn opdrachten uitvoert, mag geen project begeleiden dat op dat moment aan de beoordeling door de Nationale Arbeidsraad is onderworpen.

*Afdeling 3. — Voorwaarden voor de toekenning van de subsidie*

**Art. 28.** - De subsidieaanvraag wordt ingediend door een werkgever (eventueel met ondersteuning van een paritair (sub)comité), of door een paritair (sub)comité.

De aanvraag kan betrekking hebben op een project dat wordt uitgevoerd door één werkgever of door meerdere werkgevers gezamenlijk.

**Art. 29.** - § 1. Het project betreft de innovatieve arbeidsorganisatie. Innovatieve arbeidsorganisatie is een term die wordt gebruikt voor nieuwe manieren om het werk te organiseren waarbij een synergie wordt gezocht tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid, en die dus een win-winsituatie inhouden voor zowel de werkgever als de werknemers. Daartoe voldoet het project maximaal aan de criteria inzake ontvankelijkheid en kwaliteit bepaald in bijlage 1.

§ 2. De acties voorzien in het project mogen niet al eerder zijn gerealiseerd.

De acties voorzien in de projectaanvraag worden uitgesloten van elke andere subsidie, en kunnen niet gefinancierd worden met preventie-eenheden zoals bedoeld in artikel II.3-16, § 2, van de Codex over het welzijn op het werk.

**Art. 30.** - Bij de uitvoering van het project worden de werknemers, in voorkomend geval het comité voor preventie en bescherming op het werk (of bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging), de diensten voor preventie en bescherming op het werk, de afdeling human resources, de eventuele sociale dienst en elke andere persoon die kan bijdragen aan het slagen van het project betrokken.

**Art. 31.** - § 1. De projectbegeleider, of de begeleidende organisatie waarvoor de begeleider zijn opdrachten uitvoert, of degene aan wie de taak wordt uitbesteed als er beroep wordt gedaan op externe samenwerking, beschikt over een expertise en ervaring van minstens 3 jaar met betrekking tot meerdere van de aspecten opgesomd in bijlage 2 en motiveert dit in de projectaanvraag.

De beoordeling van de gevraagde expertise en ervaring in hoofde van de projectbegeleider of de begeleidende organisatie maakt integraal deel uit van de beoordeling van de projectaanvraag.

§ 2. De begeleider of degene aan wie de taak wordt uitbesteed, wordt niet erkend ten gevolge van zijn opdrachten.

*Afdeling 4. — Bedrag en betaling van de subsidie*

**Art. 32.** - § 1. Het budget voor het subsidiëren van de projecten bedoeld in dit hoofdstuk bedraagt per cyclus 500.000 euro.

Dit bedrag wordt vanuit RSZ-Globaal Beheer als een bijzondere toewijzing gestort aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

§ 2. Dit budget wordt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aangewend voor de uitbetaling van een tussenkomst ter financiering van de projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie, zoals voorzien

**Art. 6.** - Les articles 26 et 27 du même arrêté sont abrogés.

**Art. 7.** - L'article 28 du même arrêté est renuméroté en article 44.

**Art. 8.** - Dans le même arrêté, il est inséré un chapitre 2/1, comportant les articles 26 à 43, intitulé :

**« Chapitre 2/1.- Projets en matière d'organisation du travail innovante**

*Section 1. — Objectifs*

**Art. 26.** - Le présent chapitre développe un cadre pour l'octroi d'une subvention en soutien à des projets pilotes qui ont directement pour objectif, dans les entreprises, de rendre possible une organisation plus souple du travail pour l'employeur et d'améliorer la combinaison de la vie privée et de la vie professionnelle, ainsi que la soutenabilité du travail pour le travailleur, en vue de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises et le bien-être des travailleurs.

*Section 2. — Le Conseil national du Travail*

**Art. 27.** - § 1<sup>er</sup>. Le Conseil national du Travail rend des avis au ministre du Travail conformément aux dispositions du présent arrêté.

§ 2. Le Conseil national du Travail est assisté par des experts indépendants, désignés par les partenaires sociaux et disposant de l'expertise visée à l'article 31, § 1<sup>er</sup> du présent arrêté.

L'expert ou l'institution pour laquelle il exerce des missions, ne peut pas être accompagnateur d'un projet soumis à l'appréciation du Conseil national du Travail à ce moment-là.

*Section 3. — Conditions d'octroi de la subvention*

**Art. 28.** - La demande de subvention est introduite par un employeur (éventuellement avec le soutien d'une (sous)commission paritaire), ou par une (sous)commission paritaire.

La demande peut concerner un projet mis en œuvre par un employeur ou conjointement par plusieurs employeurs.

**Art. 29.** - § 1<sup>er</sup>. Le projet concerne une organisation du travail innovante. L'organisation du travail innovante est un terme qui désigne de nouveaux modes d'organisation du travail dans lesquels une synergie est recherchée entre la qualité de l'organisation et la qualité du travail, qui constituent donc une situation gagnant-gagnant pour l'employeur et les travailleurs. À cette fin, le projet doit respecter au maximum les critères d'éligibilité et de qualité définis à l'annexe 1.

§ 2. Les actions prévues dans le projet ne doivent pas avoir été réalisées antérieurement.

Les actions prévues dans la demande de projets sont exemptes de toute autre subvention, et ne peuvent pas être financées avec des unités de prévention telles que visées à l'article II.3-16, § 2 du Code du bien-être au travail.

**Art. 30.** - Le projet est mis en œuvre en impliquant les travailleurs, le cas échéant le comité pour la prévention et la protection au travail (ou à défaut, la délégation syndicale), les services de prévention et de protection au travail, le département des ressources humaines, l'éventuel service social et toute autre personne pouvant contribuer à la réussite du projet.

**Art. 31.** - § 1<sup>er</sup>. L'accompagnateur du projet, ou l'organisation accompagnatrice pour laquelle l'accompagnateur exerce ses missions, ou celui à qui la tâche est confiée s'il est fait appel à une collaboration externe, dispose d'une expertise et d'une expérience de minimum 3 ans concernant plusieurs des aspects énumérés à l'annexe 2 et le justifie dans la demande de projet.

L'évaluation de l'expertise et de l'expérience requises de l'accompagnateur du projet ou de l'organisation accompagnatrice fait partie intégrante de l'évaluation de la demande de projet.

§ 2. L'accompagnateur ou celui à qui la tâche est confiée ne bénéficie pas d'un agrément du fait de sa mission.

*Section 4. — Montant et paiement de la subvention*

**Art. 32.** - § 1<sup>er</sup>. Le montant du budget pour subventionner les projets visés au présent chapitre s'élève à 500.000 euros par cycle.

Ce montant est versé par l'ONSS-Gestion globale à l'Office national de l'Emploi comme une allocation spécifique.

§ 2. Ce budget est utilisé par l'Office national de l'Emploi pour le paiement d'une intervention pour financer les projets en matière d'organisation du travail innovante, comme le prévoit l'article 191, § 3,

door artikel 191, § 3 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

Het forfaitaire bedrag van de subsidie bedraagt 15.000 euro per project.

Voor de projecten ingediend door een paritair (sub)comité, bedraagt het maximumbedrag van de subsidie 45.000 euro.

De subsidie wordt uitbetaald aan hetzij de werkgever die de aanvraag heeft ingediend, hetzij de instelling die verantwoordelijk is voor het project ingediend door het paritair (sub)comité. De subsidie beoogt niet de personeelskosten van de aanvrager te vergoeden.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt belast met de uitbetaling van deze tussenkomsten per project, op basis van een betaalopdracht vanwege de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Maximum 10 % van het budget vermeld in § 1 kan worden aangewend voor de uitbetaling van een vergoeding aan de experten bedoeld in artikel 27, § 2 voor de uitvoering van hun taken, met name onder meer het vastleggen van de criteria, de analyse van de ingediende projecten op basis van deze criteria, en de controle en evaluatie ervan door middel van het opstellen van het syntheseverslag bedoeld in artikel 41.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is belast met het betalen van de interventie door de experten op basis van een betaalopdracht, vergezeld van relevante financiële bewijsstukken, overgemaakt door de Nationale Arbeidsraad.

#### Afdeling 5. — Opstart van een cyclus

**Art. 33.** - De minister van Werk neemt de beslissing om een cyclus van projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie op te starten op advies van de Nationale Arbeidsraad dat gegeven wordt uiterlijk op 1 april van het jaar voorafgaand aan het opstarten van deze cyclus. De minister neemt deze beslissing uiterlijk binnen een maand na de ontvangst van het advies van de Nationale Arbeidsraad en vermittigt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Het opstarten van een cyclus wordt vervolgens bekendgemaakt op de website van de Nationale Arbeidsraad.

Er kan in eenzelfde jaar maximum 1 cyclus worden opgestart, hetzij een cyclus van projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie zoals bedoeld in dit artikel, hetzij een cyclus van projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk zoals bedoeld in artikel 15/1.

#### Afdeling 6. — Procedure

##### Onderafdeling 1. — Indiening van het project

**Art. 34.** - Indien een cyclus werd opgestart zoals bepaald in artikel 33, kan een aanvraag worden ingediend tussen 1 april en 31 mei, via elektronische weg, door gebruik te maken van het formulier dat beschikbaar is op de website van de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 35.** - De algemene directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, hierna 'administratie' genoemd, kan in overleg met de Nationale Arbeidsraad modellen van formulieren vaststellen, die beschikbaar worden gesteld op de website van de Nationale Arbeidsraad.

##### Onderafdeling 2. — Behandeling door de NAR en beslissing van de minister van Werk

**Art. 36.** - De Nationale Arbeidsraad onderzoekt het geheel van de aanvragen rekening houdend met de volgende criteria:

- a) het budget bedoeld in artikel 32;
- b) de voorwaarden voor de toekenning van de subsidie bedoeld in afdeling 3;
- c) de criteria bepaald in bijlage 1.

De Nationale Arbeidsraad kan voorafgaand een advies vragen aan de experten over de overeenstemming van de aanvraag met de toekenningsvoorwaarden bedoeld in afdeling 3 en met de criteria bepaald in bijlage 1.

De Nationale Arbeidsraad verstrekt ten laatste op 31 juli een gemotiveerd advies aan de Minister van Werk. Dit advies bevat de lijst van de aanvaarde en geweigerde projecten, de motivering van de aanvaarding of weigering en, in voorkomend geval, een advies over het bedrag van de subsidie toe te kennen aan de projecten ingediend door een paritair (sub)comité.

de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

Le montant forfaitaire de la subvention s'élève à 15.000 euros par projet.

Pour les projets introduits par une (sous)commission paritaire, le montant maximum de la subvention s'élève à 45.000 euros.

La subvention est versée soit à l'employeur qui a introduit la demande soit à l'organisme responsable du projet introduit par la (sous)commission paritaire. La subvention n'est pas destinée à rembourser les frais de personnel du demandeur.

L'Office national de l'Emploi est chargé de verser ces interventions par projet, sur la base d'un ordre de paiement du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. Un maximum de 10 % du budget mentionné au § 1<sup>er</sup> peut être utilisé pour le paiement d'une indemnité aux experts visés à l'article 27, § 2, pour l'exécution de leurs tâches, à savoir, entre autres, la fixation des critères, l'analyse des projets introduits sur la base de ces critères, et leur contrôle et leur évaluation par la rédaction du rapport de synthèse visé à l'article 41.

L'Office national de l'Emploi est chargé de payer l'intervention des experts sur base d'un ordre de paiement, accompagné par des pièces financières justificatives pertinentes, transmises par le Conseil national du Travail.

#### Section 5. — Lancement d'un cycle

**Art. 33.** - Le ministre du Travail prend la décision d'initier un cycle de projets en matière d'organisation du travail innovante sur avis du Conseil national du travail rendu au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de l'année précédant le lancement de ce cycle. Le ministre prend cette décision au plus tard dans un délai d'un mois après avoir reçu l'avis du Conseil national du travail et en informe l'Office national de l'Emploi. Le début d'un cycle est ensuite annoncé sur le site web du Conseil national du Travail.

Un seul cycle au maximum peut être lancé par an, soit un cycle de projets en matière d'organisation du travail innovante tel que visé au présent article, soit un cycle de projets pour la prévention primaire du burnout au travail tel que visé à l'article 15/1.

#### Section 6. — Procédure

##### Sous-section 1. — Introduction du projet

**Art. 34.** - Si un cycle a été lancé comme prévu à l'article 33, une demande peut être présentée entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mai, par voie électronique, en utilisant le formulaire disponible sur le site web du Conseil national du Travail.

**Art. 35.** - La direction générale Humanisation du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, dénommée ci-après 'administration', peut fixer en concertation avec le Conseil national du Travail les modèles de formulaires, qui sont mis à disposition sur le site web du Conseil national du Travail.

##### Sous-section 2. — Traitement par le CNT et décision du ministre du Travail

**Art. 36.** - Le Conseil national du Travail examine l'ensemble des demandes en tenant compte des critères suivants :

- a) le budget visé à l'article 32 ;
- b) les conditions d'octroi de la subvention visées à la section 3;
- c) les critères fixés à l'annexe 1.

Le Conseil national du Travail peut demander un avis préalable aux experts sur l'adéquation de la demande aux conditions d'octroi visées à la section 3 et aux critères fixés à l'annexe 1.

Le Conseil national du Travail rend un avis motivé au ministre du Travail au plus tard le 31 juillet. Cet avis contient la liste des projets acceptés et refusés, les motifs de l'acceptation et du refus et, le cas échéant, un avis sur le montant de la subvention à accorder pour les projets introduits par une (sous)commission paritaire.

De minister van Werk behoudt zich het recht voor om bijkomende informatie over de motivering te vragen aan de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 37.** - De minister van Werk neemt een beslissing over de aanvraag op basis van het advies van de Nationale Arbeidsraad.

De beslissing wordt ter kennis gebracht van de aanvrager voor 30 september.

#### Onderafdeling 3. — Uitvoering van het project en betaling van de subsidie

**Art. 38.** - Het project wordt uitgevoerd van 1 oktober van het jaar waarin de aanvraag is ingediend, en heeft een looptijd van maximaal 18 maanden.

**Art. 39.** - § 1. Voor elke aanvraag die wordt aanvaard, maakt de administratie, ten laatste op 30 november van het burgerlijk jaar waarin de aanvraag is ingediend, een betalingsopdracht voor een eerste schijf van 50 % van het bedrag van de subsidie over aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, met vermelding van het bankrekeningnummer waarop het bedrag moet overgemaakt worden, alsook de volledige gegevens van de begunstigde.

§ 2. Een betalingsopdracht voor de tweede schijf van 50 % wordt door de administratie aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening overgemaakt ten laatste op 30 juni van het tweede burgerlijk jaar volgend op de uiterste indieningsdatum, op voorwaarde dat de aanvrager ten laatste op 30 april de volgende documenten heeft overgemaakt aan de administratie :

1° een gedetailleerd eindevaluatieverslag opgesteld door de begeleider, met als inhoud :

- a) een algemene beschrijving van de werkgever of de werkgevers waarop het project betrekking heeft;
- b) een beschrijving van de problemen waarmee de werkgever of werkgevers bij het begin van het project werden geconfronteerd;
- c) een chronologische samenvatting van de acties die werden genomen bij de uitvoering van het project;
- d) de evaluatie van het bereiken van de doelstellingen;
- e) een beschrijving van de faciliterende factoren en obstakels bij de uitvoering van deze acties;
- f) de werkelijk gemaakte kosten.

2° de pertinente financiële stukken die de werkelijke kosten rechtvaardigen.

§ 3. Wanneer de administratie niet tijdig alle documenten bedoeld in paragraaf 2 heeft ontvangen, of wanneer deze documenten onvolledig of onduidelijk zijn, stuurt ze een brief aan de aanvrager en maant ze hem aan de documenten zo snel mogelijk over te maken.

Wanneer de administratie de bijgewerkte documenten niet heeft ontvangen voor 31 mei van het tweede burgerlijk jaar dat volgt op de uiterste indieningsdatum, wordt de tweede schijf van 50 % niet uitbetaald.

#### Onderafdeling 4. — Opvolging van de projecten

**Art. 40.** - De begeleider neemt minstens deel aan een opvolgingsvergadering en een slotvergadering, georganiseerd door de Nationale Arbeidsraad.

**Art. 41.** - De administratie maakt de eindevaluatieverslagen bedoeld in artikel 39, § 2, 1° over aan de Nationale Arbeidsraad.

In de loop van het tweede burgerlijk jaar dat volgt op de indieningsdatum, maken de experts aan de Nationale Arbeidsraad een syntheseverslag over dat de inhoud van de eindevaluatieverslagen bedoeld in het eerste lid samenvat en hun advies over de resultaten van de projecten geeft. De experts kunnen het eindevaluatieverslag controleren bij de betrokken werkgevers.

Het syntheseverslag wordt overgemaakt aan de minister van Werk.

**Art. 42.** - § 1. Indien blijkt dat de subsidie onrechtmatig werd aangewend, kan het bedrag worden teruggevorderd door de administratie en kan de aanvrager later geen subsidieaanvraag meer indienen.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt belast met de inning van deze terug te vorderen bedragen.

Le ministre du Travail se réserve le droit de demander un complément d'informations au Conseil national du Travail sur la motivation.

**Art. 37.** - Le ministre du Travail prend une décision sur la demande sur base de l'avis du Conseil national du Travail.

La décision est portée à la connaissance du demandeur avant le 30 septembre.

#### Sous-section 3. — Exécution du projet et paiement de la subvention

**Art. 38.** - Le projet est mis en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> octobre de l'année de l'introduction de la demande, et a une durée maximale de 18 mois.

**Art. 39.** - § 1<sup>er</sup>. Pour chaque demande acceptée, l'administration transmet, au plus tard le 30 novembre de l'année civile au cours de laquelle la demande est introduite, un ordre de paiement d'une première tranche de 50 % du montant de la subvention à l'Office national de l'Emploi, mentionnant le numéro du compte bancaire sur lequel le montant doit être versé, ainsi que les coordonnées complètes du bénéficiaire.

§ 2. Un ordre de paiement pour la deuxième tranche de 50 % est transmis par l'administration à l'Office national de l'Emploi au plus tard le 30 juin de la deuxième année civile suivant la date limite d'introduction, à condition que le demandeur ait envoyé à l'administration les documents suivants au plus tard le 30 avril :

1° un rapport final d'évaluation détaillé rédigé par l'accompagnateur contenant :

- a) une description générale de l'employeur ou des employeurs concernés par le projet;
- b) une description des problématiques auxquelles l'employeur ou les employeurs étaient confrontés au début du projet;
- c) une synthèse chronologique des actions menées dans la mise en œuvre du projet;
- d) l'évaluation de l'atteinte des objectifs;
- e) une description des facteurs facilitants et des obstacles pour la mise en œuvre de ces actions;
- f) les dépenses effectivement réalisées.

2° les pièces financières justificatives pertinentes de ces dépenses.

§ 3. Lorsque l'administration n'a pas reçu tous les documents visés au paragraphe 2 à temps, ou que ces documents sont incomplets ou imprécis, elle adresse une lettre au demandeur et le met en demeure de transmettre les documents le plus vite possible.

Lorsque l'administration n'a pas reçu les documents mis à jour avant le 31 mai de la deuxième année civile qui suit la date limite d'introduction, la deuxième tranche de 50 % n'est pas versée.

#### Sous-section 4. — Suivi des projets

**Art. 40.** - L'accompagnateur participe au moins à une réunion de suivi et à une réunion de clôture, organisées par le Conseil national du Travail.

**Art. 41.** - L'administration transmet les rapports finaux d'évaluation visés à l'article 39, § 2, 1° au Conseil national du Travail.

Au cours de la deuxième année civile qui suit la date d'introduction, les experts transmettent au Conseil national du Travail un rapport de synthèse qui résume le contenu des rapports finaux d'évaluation visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> et qui donne leur avis sur les résultats des projets. Les experts peuvent contrôler le rapport final d'évaluation auprès des employeurs concernés.

Le rapport de synthèse est transmis au Ministre du Travail.

**Art. 42.** - § 1<sup>er</sup>. S'il s'avère que la subvention a été utilisée indûment, son montant peut être réclamé par l'administration et le demandeur ne peut plus introduire de demande de subvention ultérieurement.

L'Office national de l'Emploi est chargé de la perception de ces montants à récupérer.

§ 2. Indien blijkt dat de begeleider zich beroept op een erkenning ten gevolge van zijn opdracht in strijd met artikel VI.105, 6° van het wetboek van economisch recht, mag hij niet meer optreden als begeleider in het kader van een nieuw project.

**Art. 43.** - Op basis van het syntheseverslag geeft de Nationale Arbeidsraad advies aan de Minister van Werk over de doeltreffendheid en de effecten van dit besluit in de praktijk met het oog op het eventueel aanpassen van het systeem.”

**Art. 9.** - In hetzelfde koninklijk besluit worden een bijlage 1 en een bijlage 2 ingevoegd die als bijlage worden gevoegd bij dit besluit.

**Art. 10.** - De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 15 maart 2022.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:

Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I),

*Belgisch Staatsblad* van 28 december 2006;

Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie,

*Belgisch Staatsblad* van 30 maart 2018;

Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders,

*Belgisch Staatsblad* van 30 december 1944;

Koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I),

*Belgisch Staatsblad* van 3 december 2013.

### Bijlage 1

#### Criteria waaraan een project voor innovatieve organisatie moet voldoen om in aanmerking te komen voor een subsidie

Het project betreft de innovatieve arbeidsorganisatie (IAO), d.w.z. dat het moet gaan om nieuwe manieren om het werk te organiseren, waarbij een synergie wordt gezocht tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid, resulterend in een winst situatie voor de werkgever en de werknemers. Daartoe voldoet het project aan zoveel mogelijk van de volgende criteria:

**Criteria van ontvankelijkheid** (de aanvraag is niet ontvankelijk indien één van deze criteria afwezig is)

- Welke visie en strategie rond IAO zijn al voorhanden?
- Reflectie van het voorbereidend traject (situatieanalyse, visie en draagvlak, verbeter- en werkpunten).
- Is de aanpak aangepast aan de realiteit van de onderneming?
- Toon aan dat de interventie die wordt voorgesteld specifiek inspeelt op de organisatierealiteit van de organisatie of de onderneming waarvan de aanvraag uitgaat.
- Worden alle geledingen betrokken?
- Vernoem expliciet welke werknemers(afgevaardigden)/overlegorganen betrokken zijn en op welke manier.
- Geef aan welke concrete acties werden/worden genomen om iedereen te betrekken (stuurgroep, ...).
- Engagement van directie en van werknemers(afvaardiging) – in tijd en middelen, maar ook in zoeken naar ondersteuning en/of concrete plannen - om acties uit te voeren en voorgesteld traject af te ronden
- Gaat het om een pilootproject inzake innovatieve arbeidsorganisatie?
  - Het project valt binnen de brede definitie van innovatieve arbeidsorganisatie zoals opgenomen in artikel 29 van het besluit.
  - Het moet gaan om nieuwe acties/interventies (m.a.w. de voorgestelde acties zijn niet elders gefinancierd).

§ 2. S'il s'avère que l'accompagnateur se prévaut d'un agrément du fait de sa mission contrairement à l'article VI.105, 6° du code de droit économique, il ne pourra plus agir en tant qu'accompagnateur dans le cadre d'un nouveau projet.

**Art. 43.** - Sur base du rapport de synthèse, le Conseil national du Travail rend un avis au Ministre du Travail sur l'efficacité et les effets du présent arrêté dans la pratique dans l'optique d'une adaptation éventuelle du système. »

**Art. 9.** - Dans le même arrêté royal, sont insérées une annexe 1 et une annexe 2 qui sont jointes au présent arrêté.

**Art. 10.** - Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 15 mars 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I),

*Moniteur belge* du 28 décembre 2006;

Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale,

*Moniteur belge* du 30 mars 2018;

Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs,

*Moniteur belge* du 30 décembre 1944;

Arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I),

*Moniteur belge* du 3 décembre 2013.

### Annexe 1

#### Critères auxquels le projet pour une organisation du travail innovante doit répondre pour être éligible à une subvention

Le projet concerne l'organisation du travail innovante (OTI), c'est-à-dire qu'il doit concerner de nouveaux modes d'organisation du travail dans lesquels une synergie est recherchée entre la qualité de l'organisation et la qualité du travail, aboutissant à une situation gagnant-gagnant pour l'employeur et les travailleurs. À cette fin, le projet répond au plus grand nombre possible des critères suivants :

**Critères de recevabilité** (la demande n'est pas recevable si l'un de ces critères fait défaut)

- Quelle vision et quelle stratégie de l'OTI sont déjà en place ?
- Réflexion sur le processus préparatoire (analyse de la situation, vision et soutien, points à améliorer et points d'action).
- L'approche est-elle adaptée à la réalité de l'entreprise ?
- Démontrez que l'intervention proposée répond spécifiquement à la réalité organisationnelle de l'organisation ou de l'entreprise d'où émane la demande.
- Tous les niveaux sont-ils concernés ?
- Mentionnez explicitement quels (représentants des) travailleurs/organes de concertation sont impliqués et de quelle manière.
- Indiquez quelles actions concrètes ont été/seront menées pour impliquer tout le monde (comité de pilotage,...).
- Engagement de la direction et des (représentants des) travailleurs - en temps et en ressources, mais aussi en recherchant un soutien et/ou des plans concrets - pour mener à bien les actions et achever le processus proposé
- S'agit-il d'un projet-pilote sur l'organisation du travail innovante ?
- Le projet relève de la définition large de l'organisation du travail innovante telle qu'elle est énoncée à l'article 29 de l'arrêté.
- Il doit concerner de nouvelles actions/interventions (c'est-à-dire que les actions proposées n'ont pas été financées ailleurs).

• Het moet gaan om acties van collectieve aard op het niveau van de onderneming of afdeling (m.a.w. acties die betrekking hebben op de organisatie in haar geheel, op groepen van werkplekken of functies). Het feit dat het moet gaan om acties van collectieve aard verhindert niet dat initiatieven op het niveau van het individu kunnen worden genomen voor zover deze initiatieven kaderen binnen het collectieve kader.

**Criteria van kwaliteit** (binnen de ontvankelijke projecten wordt een selectie uitgevoerd door de onderstaande punten te scoren; de selectie wordt in principe gemaakt op basis van de totale score over de verschillende criteria)

- Breedte, kwaliteit en diepgang van de benadering
- Welke aspecten van de arbeidsorganisatie, technologie en/of personeelsbeleid worden aangepakt?
- Welke aspecten van de overige 4 A's (arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties) zullen geïmpacted worden?
- Op welke manier komen een aantal klassieke elementen van innovatieve arbeidsorganisatie aan bod in de interventie (o.a. procesgerichte benadering, horizontaal organiseren, actieve jobs, competentieontwikkeling, job crafting, intrapreneurship, ...)?
- Wat is de relatie tussen deze verschillende aspecten? Geïntegreerd en pluridisciplinair?
  - Resultaatgerichtheid en beoogde resultaten
- Wat is de beginsituatie?
- Wat is de beoogde eindsituatie (zowel voor medewerkers als voor de organisatie)?
  - o Effecten op de balans werk-privéleven en de werkbaarheid van de betrokken werknemers (m.a.w. zorgt het project voor een verdeling van werkdruk, het interessanter en zinvoller maken van het werk, het verhogen van de betrokkenheid van de werknemers, ...)?
  - o Effecten op de toekomstige ontwikkeling van de organisatie (Competitiviteit, wendbaarheid, innovatie, ...)?
  - o Effecten op de carrièreontwikkeling van de betrokken werknemers (m.a.w. genereert het project leerkansen en talentontplooiing, zorgt het voor ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers, ...)?
- Meetbaarheid van de verandering?
  - o Volgens welke concrete criteria (kwantitatief of kwalitatief) kan het succes van de interventie gemeten worden?
    - Beschrijf het proces van de interventie
  - Hoe zal er stap voor stap worden gewerkt?
  - Welke acties zullen worden genomen en op welke manier hangen die acties samen?
    - Innovatief karakter van de benadering (cascade?)
    - Innovatief m.b.t. de onderneming in kwestie?
    - Innovatief m.b.t. tot het soort organisatie/sector?
    - Innovatief m.b.t. tot het domein van de innovatieve arbeidsorganisatie an sich?
      - Kwaliteit van de begeleider
      - Eerdere ervaringen?
    - Onderschrijven van het algemene kader en de doelstellingen en uitgangspunten (cf. NAR-advies nr. 2170) m.b.t. innovatieve arbeidsorganisatie?
    - Breedte en kwaliteit van de expertise van de begeleider (aangetoonde ervaring in welke aspecten van de voorgestelde interventie)?
    - Cfr. burn-out, maar met expertise en ervaring m.b.t. 4 A's ondergeschikt aan expertise/ervaring m.b.t. het werken met (arbeids-)organisatie als geheel
  - **Criteria van distributie**
    - een evenwichtige geografische spreiding;
    - een evenwichtige spreiding op het vlak van de sectoren;

• Il doit s'agir d'actions collectives au niveau de l'entreprise ou de la section (c'est-à-dire des actions qui concernent l'organisation dans son ensemble, ou des groupes de postes ou de fonctions). Le fait que les actions doivent être de nature collective n'empêche pas que des initiatives puissent être prises au niveau de l'individu, pour autant qu'elles s'inscrivent dans le cadre collectif.

**Critères de qualité** (dans le cadre des projets admissibles, une sélection sera effectuée en notant les points énumérés ci-dessous; en principe, la sélection sera effectuée sur la base du score total des différents critères)

- Ampleur, qualité et profondeur de l'approche
- Quels aspects de l'organisation du travail, de la technologie et/ou de la politique du personnel sont abordés ?
- Quels aspects des autres 4 A T (conditions de travail, contenu du travail, conditions de vie au travail, relations interpersonnelles au travail) seront affectés ?
- De quelle manière un certain nombre d'éléments classiques de l'organisation du travail innovante sont-ils traités dans l'intervention (entre autres l'approche orientée vers le processus, l'organisation horizontale, les emplois actifs, le développement des compétences, le job crafting, l'intrapreneuriat,...) ?
- Quelle est la relation entre ces différents aspects ? Intégrée et pluridisciplinaire ?
  - Orientation vers les résultats et résultats escomptés
- Quelle est la situation initiale ?
- Quelle est la situation finale visée (tant pour les travailleurs que pour l'organisation) ?
  - o Effets sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la soutenabilité du travail pour les travailleurs concernés (c'est-à-dire que le projet assure une répartition de la charge de travail, rend le travail plus intéressant et plus significatif, augmente l'implication des travailleurs, etc.)
  - o Effets sur le développement futur de l'organisation (compétitivité, agilité, innovation,...) ?
  - o Effets sur le développement de la carrière des travailleurs impliqués (c.-à-d. le projet génère-t-il des opportunités d'apprentissage et de développement des talents, offre-t-il des opportunités de développement aux travailleurs,...) ?
    - Caractère mesurable du changement ?
      - o Selon quels critères concrets (quantitatifs ou qualitatifs) peut-on mesurer le succès de l'intervention?
        - Décrire le processus de l'intervention
      - Comment cela se fera-t-il, étape par étape ?
      - Quelles actions seront prises et comment sont-elles liées ?
        - Caractère innovant de l'approche (cascade ?)
        - Innovant par rapport à l'entreprise concernée ?
        - Innovant par rapport au type d'organisation/secteur ?
        - Innovant par rapport au domaine de l'organisation du travail innovante en soi ?
          - Qualités de l'accompagnateur
          - Une expérience antérieure ?
        - Souscription au cadre général, aux objectifs et aux principes (cf. avis CNT n° 2170) d'une organisation du travail innovante ?
  - Ampleur et qualité de l'expertise de l'accompagnateur (expérience démontrée dans quels aspects de l'intervention proposée) ?
  - Cfr. burnout, mais l'expertise et l'expérience dans les 4 T sont secondaires par rapport à l'expertise/expérience dans le travail avec l'organisation (du travail) dans son ensemble.
  - **Critères de distribution**
    - une répartition géographique équilibrée;
    - une répartition des secteurs équilibrée;

- een evenwichtige spreiding op het vlak van de grootte van de werkgevers.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 15 maart 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) met betrekking tot de projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

## Bijlage 2

### Vereiste expertise en ervaring waarover de projectbegeleider moet beschikken

De projectbegeleider dient te beschikken over aantoonbare expertise en ervaring met betrekking tot meerdere van volgende aspecten:

- organisatiebegeleiding van ondernemingen met het oog op het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid en het verhogen van de performantie van ondernemingen;
- arbeidsorganisatie en processen;
- arbeidsinhoud (inclusief werklust, elektronische communicatiemiddelen);
- competentie management;
- talent management;
- loopbaan management;
- autonomie;
- vertrouwen en respect (erkenning, waarden, billijkheid, duidelijke regels);
- arbeidsomstandigheden;
- arbeidsrelaties (omgang met leidinggevenden, collega's, derden);
- arbeidsvoorwaarden;
- werkgerelateerde gezondheidsaspecten;
- leiderschapsontwikkeling;
- het op gang brengen van veranderingsprocessen in ondernemingen.

De gevraagde expertise en ervaring moet aanwezig zijn in hoofde van de projectbegeleider of binnen de begeleidende organisatie. Het kan aanwezig zijn door samenwerking met externe partners in een duurzaam samenwerkingsverband.

De projectbegeleider of de begeleidende organisatie dient aan te tonen dat hij een coherente en geïntegreerde benadering kan voeren. Meer bepaald dient hij aan te tonen door middel van referenties dat hij een multidisciplinaire aanpak met betrekking tot bovenvermelde aspecten in de praktijk heeft gerealiseerd.

Daarnaast moet de projectbegeleider of de begeleidende organisatie beschikken over grondige kennis en ervaring inzake sociaal overleg op ondernemingsniveau.

De projectbegeleider of de begeleidende organisatie dient te beschikken over minimum 3 jaar ervaring inzake de gevraagde expertise.

De beoordeling van de gevraagde expertise en ervaring in hoofde van de projectbegeleider of de begeleidende organisatie maakt integraal deel uit van de beoordeling van de projectaanvraag.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 15 maart 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 in uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) met betrekking tot de projecten inzake innovatieve arbeidsorganisatie

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

- une répartition équilibrée de la taille des employeurs.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 15 mars 2022 modifiant l'arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) relatif aux projets en matière d'organisation du travail innovante.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

## Annexe 2

### Expérience et expertise requises dans le chef de l'accompagnateur de projet

L'accompagnateur de projet doit avoir une expertise et une expérience démontrables dans plusieurs des aspects suivants :

- accompagnement organisationnel d'entreprises en vue de l'amélioration de la qualité du travail et de l'augmentation des performances des entreprises;
- organisation du travail et processus;
- contenu du travail (y compris charge de travail, moyens de communication électroniques);
- gestion des compétences;
- gestion des talents;
- gestion de la carrière;
- autonomie;
- confiance et respect (reconnaissance, valeurs, équité, règles claires);
- conditions de vie au travail;
- relations de travail (rapports avec les dirigeants, collègues, tiers);
- conditions de travail;
- aspects de la santé qui sont liés au travail;
- développement du leadership;
- mise en place de processus de transformation dans les entreprises.

L'expertise et l'expérience demandées doivent être présentes dans le chef de l'accompagnateur de projet ou au sein de l'organisation accompagnatrice. Elles peuvent être présentes par le biais d'une collaboration avec des partenaires externes dans le cadre d'un partenariat durable.

L'accompagnateur de projet ou l'organisation accompagnatrice doit démontrer qu'il peut adopter une approche cohérente et intégrée. Il doit notamment démontrer, à l'aide de références, qu'il a mis en pratique une approche pluridisciplinaire concernant les aspects précités.

En outre, l'accompagnateur de projet ou l'organisation accompagnatrice doit disposer d'une connaissance et d'une expérience approfondies de la concertation sociale au niveau de l'entreprise.

L'accompagnateur de projet ou l'organisation accompagnatrice doit disposer d'au moins trois années d'expérience concernant l'expertise demandée.

L'appréciation de l'expertise et de l'expérience demandées dans le chef de l'accompagnateur de projet ou de l'organisation accompagnatrice fait partie intégrante de l'appréciation de la demande de projet

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 15 mars 2022 modifiant l'arrêté royal du 26 novembre 2013 en exécution de l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) relatif aux projets en matière d'organisation du travail innovante.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE